

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dikehidupan sehari-hari, bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menerima simpanan giro, tabungan dan deposito. Kemudian bank juga dikenal sebagai tempat untuk meminjam uang (kredit) bagi masyarakat yang membutuhkannya.¹ Di samping itu, bank juga dikenal sebagai tempat menukar uang, memindahkan uang atau menerima segala macam bentuk pembayaran dan setoran seperti pembayaran listrik, telepon, air, pajak, uang kuliah, dan pembayaran lainnya.

Dalam sebuah organisasi ataupun perbankan tentu terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya. Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin.² Mereka tidak seperti mesin, uang, dan material, yang sifatnya dapat dikuasai dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sehingga kepuasan dari karyawan diharapkan dapat meningkat. Organisasi juga memerlukan seorang pemimpin untuk menjalankan visi dan misi organisasi tersebut. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan yang ada pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai

¹ Kasmir, "Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya", Ed.Revisi-cet 14, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014).

² Syariful Fajriyah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", (Cikarang, Jawa Barta, 2015).

tujuan tertentu.³ Kepemimpinan merupakan salah satu aspek dalam kehidupan organisasi. Karena kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para pegawai atau bawahannya. Perilaku para pemimpin disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.⁴

Dengan seorang pemimpin yang memberikan *coaching* dan *breafing* kepada bawahannya maka akan timbul kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang terjadidalam gaya kepemimpinan adalah kurangnya rasa simpati, dorongan, dan arahan terhadap para karyawan, sehingga tidak ada timbul kepuasan kerja karyawan.⁵

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga salah satu faktor kepuasan kerjaa karyawan. Disiplin merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan maka dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap karyawan tersebut..

³ Bass, Bernard. M. *Leadership and Perpomance Beyonce Expection (Terjemahan)*, (New York: Free press, 2005), hal. 117

⁴ *ibid*

⁵ Alfian Yanoto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Di Surabaya." *Jurnal Vol. 6 (Surabaya : 2018)*.

Kedisiplinan ini diharapkan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan, dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan.⁶ Permasalahan yang terdapat dalam disiplin kerja adalah ketidak hadiran dari para karyawan, Ketidakhadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting atau disebut mahal karena ketidakhadiran dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Dengan menurunnya kepuasan kerja akan menyebabkan perusahaan menjadi lambat untuk maju.⁷

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas.⁸ Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kondisi kerja yang baik, seperti tepat waktu menyelesaikan suatu pekerjaan dan mutu pengawasan dari pemimpin atau lingkungan sekitar.⁹

⁶ Izaz Dany Afianto, " Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal adminitrasi bisnis Vol. 50 No. 6 September 2017.*

⁷ Ahmad Alim Bahri, " Pengaruh Disiplin Kerja, motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin." *Jurnal wawasan manajemen Vol. 1 No. 2 Juni 2013.*

⁸ Izaz Dany Afianto, " Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal adminitrasi bisnis Vol. 50 No. 6 September 2017.*

⁹ Deny Bagus, " Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja."

Permasalahan kepuasan kerja karyawan adalah lemahnya komitmen kerja dalam mencapai prestasi kerja dan absensi karyawan.¹⁰ Sehingga dapat terjadi penurunan semangat kerja.

Seperti yang terjadi pada kondisi kepuasan kerja karyawan di BTN Syariah Palembang, dapat dilihat dari kehadiran para karyawan masih ada yang datang tidak tepat waktu, kurangnya kerja sama antara karyawan dan interaksi yang kurang antara pemimpin dengan bawahannya. Untuk itu kepuasan kerja karyawan sangat menarik dibahas, karna jika gaya kepemimpinan tidak baik dan kurangnya disiplin akan menimbulkan tidak puas nya kerja karyawan dan kemungkinan para karyawan berhenti atau pindah ke tempat bekerja yang lain.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu ternyata pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sangat kontradikrif baik secara simultan maupun parsial. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut secara terintegrasi baik secara simultan maupun parsial. Dengan demikian *Research gap* dari beberapa penelitian terdahulu, secara ringkas disajikan pada tabel berikut.

¹⁰ S Sukendy, " Bab 1 Pendahuluan 1.1 Latar Belakang." (2104)

Tabel 1.1

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
(Research gap)

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan	Kadek Lusigita (2017)
	Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan	Hutapea Remelda (2012)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2019

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian Kadek Lusigita (2017).¹¹ Membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian Hutapea Remelda (2012).¹² Membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

¹¹ Kadek Lusigita, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung". Vol. 4 No. 1, Maret 2017.

¹² Hutapea Remelda. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. " 2012.

Tabel 1.2

Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
(Research gap)

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Ahmad Alim Bachri (2013)
	Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Mauritz D.S Lumentut Dan Lucky O.H Dotulong (2015)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2019

Variabel disiplin kerja pada penelitian Ahmad Alim Bachri (2013).¹³ Membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015).¹⁴ Membuktikan

¹³ Ahmad Alim Bahri, " Pengaruh Disiplin Kerja, motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin." *Jurnal wawasan manajemen* Vol. 1 No. 2 Juni 2013.

¹⁴ Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong, " Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi." *Jurnal emba* Vol. 3 No. 1 Maret 2015.

bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari ketiga kejadian fenomena tersebut yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang kurang baik yang menyebabkan tidak adanya rasa kepuasan kerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melihat dari fenomena yang terjadi.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl.Veteran Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkannya seperti :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan serta informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.

2. Bagi Pemerintah dan Perbankan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi pemerintah dan perbankan dalam meningkatkan kesadaran dalam gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di perbankan syariah agar lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan pembelajaran terkait dalam melakukan perluasan dan pendalaman terhadap penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan ini, penulis membagi pembahasan menjadi lima bab dalam tiap - tiap bab itu terdiri dari beberapa sub bagian. Komunikasi Kerja dan penulisan terdahulu yang terkait dengan masalah yang penulis teliti. Sistematika penulisan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penulisan dan sistematika penulisan.
- Bab II Landasan teori terdiri dari teori-teori tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Bab III Pada Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penulisan, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penulisan dan instrumen penulisan.

- Bab IV Bab ini berisi tentang hasil penulisan, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- Bab V Bab ini berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.