

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Penelitian ini di latarbelakangi oleh fenomena menarik terkait kepuasan kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. Dalam rilis info bank terbaru, PT. Bank Syariah Mandiri semakin memperkuat posisinya sebagai bank Syariah terbesar di Indonesia dengan mencatatkan kinerja triwulan I 2020 yang semakin baik. Indikator bisnis Mandiri Syariah secara keseluruhan seperti aset, dana pihak ketiga, pembiayaan dengan kualitas baik, margin, serta fee based income naik signifikan. Hingga akhir Maret 2020, Mandiri Syariah membukukan laba bersih sebesar Rp368 miliar naik 51,53% dibanding periode yang sama tahun lalu. Kenaikan laba ditopang pendapatan margin dan fee based income yang antara lain disumbang dari transformasi bisnis digital. FBI digital channel naik 36,97% dari Rp52,06 miliar per Maret 2019 menjadi Rp71,31 miliar per Maret 2020. Fee Based Income dari mobile banking berkontribusi tertinggi dengan pertumbuhan sebesar 55,76% dari Rp8,04 miliar per Maret 2019 menjadi Rp12,52 miliar per Maret 2020. Hingga Maret 2020, user Mandiri Syariah Mobile (MSM) mencapai 1,15jt user dengan jumlah transaksi sebanyak 8,5 juta transaksi.

Per-Maret 2020 dana pihak ketiga (DPK) yang dihimpun Mandiri Syariah tumbuh 16,94% dari Rp87,16 triliun per Maret 2019 menjadi Rp101,92 triliun

pada Maret 2020. Dari total dana tersebut, porsi low cost fund mencapai 56,37%. Pertumbuhan low cost fund tersebut ditopang oleh Tabungan yang

naik 14,82% dari semula Rp35,25 triliun per posisi Maret 2029 menjadi Rp40,47 triliun per posisi Maret 2020.<sup>1</sup>

Adanya pertumbuhan dan kenaikan yang terjadi pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang tentunya tidak luput dari peran karyawan dan juga pemimpinnya. Dengan terciptanya kepuasan kerja pada setiap karyawan akan meningkatkan motivasi kerja untuk terus berusaha memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Motivasi kerja juga akan tumbuh dengan adanya pemimpin yang baik didalam memimpin perusahaan. Pemimpin perusahaan harus dapat menerapkan Gaya Kepemimpinan Islam karena PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Syariah. Ratna Wijayanti (2016) mengungkapkan bahwa faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kepemimpinan Islam, hal ini terjadi karena karyawan merasa diarahkan dengan adanya pimpinan ditengah mereka yang bukan hanya berorientasi pada pekerjaan tetapi juga pada kedekatan emosional terhadap karyawan. Fina Naftahul Ithri dan Hendry Cahyono (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam salah satu faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja karyawan yang baik, dimana karyawan yang baik akan berdampak pada kinerja perusahaan dengan tercapainya target dan tujuan perusahaan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Ary Gyanjar dalam bukunya ESQ (Emotional Spiritual Quetion) menerangkan bahwasanya pemimpin yang baik dapat diterima oleh karyawan sehingga dapat dengan mudah mempengaruhi karyawan dalam bekerja, juga dapat menerapkan konsep keadilan dan tidak semena-mena dalam memimpin perusahaan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> [www.mandirisyariah.co.id](http://www.mandirisyariah.co.id)

<sup>2</sup> Norfa Maliarosa Hasibuan, “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi dan Pengembangan Produk terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung”, Jurnal Psikologi Vol 1, No.2, 2019. Hlm 86.

Selanjutnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sirin (2009) mengemukakan bahwa seorang karyawan akan merasa puas apabila cita-cita dalam profesinya tercapai, kemudian karyawan tersebut akan mengembangkan perasaan positif terhadap profesi atau pekerjaannya. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Osibanjo (2011) di mana pelatihan dan pengembangan, kondisi kerja, dan reward system yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang tentunya akan mengurangi tingkat turnover. Teori yang mendasari konsep kepuasan kerja ini adalah “*Two Factor Theory*” yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959) dalam Afani (2008), teori ini menyatakan bahwa di dalam teori ini terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan karyawan puas dan tidak puas yaitu faktor *satisfiers* atau “*motivator*” dan faktor *dissatisfiers* atau “*hygiene*”. *Satisfiers (motivator)* faktor sebagai sumber kepuasan kerja, sedangkan *dissatisfiers (hygiene)* sebagai faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, pihak perusahaan melakukan segala upaya untuk memenuhinya. Salah satunya adalah dengan pemberian suatu motivasi kerja. Dalam meningkatkan sumber daya manusia harus didukung dengan adanya pemberian motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri (Springer and Gary Jon, 2011). Rutherford (1990) dalam Kalimullah et al. (2010) menyatakan bahwa motivasi dapat menciptakan sebuah organisasi yang lebih sukses karena karyawan merasa semangat kerjanya tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga motivasi menjadi sangat penting dilakukan dalam perusahaan. Pendapat lain diungkapkan oleh Ishfaqe et al. (2010) menyatakan karyawan akan termotivasi dengan terpenuhinya kepuasan kerja atau rasa keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Ni Nyoman Paramita Iswari Putri Pande dan Wayan Mudiarta Utama, “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”, Jurnal Manajemen Vol 3, No 3. Hlm. 12.

Berdasarkan Hasil Penelitian terdahulu mengindikasikan adanya *research gap* variabel independen yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

***Research Gap* Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Gaya kepemimpinan Berpengaruh Secara Signifikan dan Positif Terhadap Kepuasan Kerja.	Aswadi Lubis (2016).
	Gaya Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Secara Signifikan dan Negatif Terhadap Kepuasan Kerja.	Silvia Losiana Lomanto (2012).

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Aswadi Lubis, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>4</sup> Hal ini bertentangan oleh penelitian yang dilakukan Silvia Losiana Lomanto (2012) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja.<sup>5</sup>

**Tabel 1.2**

***Research Gap* Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi	Terdapat Pengaruh Positif Yang Signifikan	Mauritz D.S

<sup>4</sup> Aswadi Lubis, "Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Padangsidempuan" Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman, Vol. 02, No. 2, hlm. 170.

<sup>5</sup> Silvia Losiana Lomanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi Locus Of Control dan Kejelasan Tugas pada Peran Auditor Yuniior" Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, Vol. 1, No. 1, hlm. 25.

Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.	Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015)
	Terdapat Pengaruh Negatif Yang Tidak Signifikan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.	Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun dan Tri Bangkit Sutrisno (2016)

Sumber: *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.*

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang di teliti oleh Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>6</sup> Hal ini bertentangan oleh penelitian yang dilakukan Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun dan Tri Bangkit Sutrisno (2016) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.<sup>7</sup>

Dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang”**.

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

---

<sup>6</sup> Muritz 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, hlm. 84.

<sup>7</sup> Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun dan Tri Bangkit Sutrisno, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (Blh) Kota Probolinggo”* Jurnal Unej

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, dapat diketahui tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang?

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai kepuasan kerja serta menambah pengembang ilmu pengetahuan yang dapat digunakan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Bank Syariah Mandiri Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam rangka mendorong pengembangan Bank Syariah Mandiri Palembang guna memenuhi kebutuhan

masyarakat sesuai Syariah dan juga diharapkan dari penelitian ini untuk menjadi pertimbangan bank dalam memprediksi dan pengambilan keputusan.

b. Bagi Penulis

Sebagai bahan informasi yang dapat meningkatkan wawasan penulis dalam menghadapi permasalahan yang akan terjadi dan sebagai alat untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh selama studi di perkuliahan.

c. Bagi Akademik

Sebagai sumbangsih hasil penelitian dan menambah literature kepustakaan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang.

#### E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan akan dibagi menjadi lima bab, dimana masing-masing bab dalam sub-sub dengan kerangka sebagai berikut:

**BAB I** : Pada bab pertama terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II** : Pada bab kedua berisi mengenai teori yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan Islam, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan dari beberapa teori dari sumber referensi buku atau jurnal yang relevan dengan permasalahan yang ingin diteliti, penelitian sebelumnya akan menjadi landasan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian ini serta kerangka pikir teoritis dan juga hipotesis penelitian yang akan diuji.

**BAB III** : Pada bab ketiga menjelaskan mengenai metode penelitian yang

terdiri terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, ruang lingkup penelitian, sumber data penelitian, jenis data penelitian, populasi penelitian dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi variabel penelitian, serta teknik pengumpulan data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis).

**BAB IV** : Pada bab keempat menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian.

**BAB V** : Pada bab kelima berisi mengenai kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan permasalahan yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya dan juga saran. Kemudian diakhiri dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran.