

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan yang semakin maju untuk memudahkan seseorang atau lembaga dalam menyimpan dan meminjam dana maka banyak organisasi yang memanfaatkan bank sebagai sarana yang tepat dalam melakukan berbagai transaksi yang sangat berpengaruh dalam dunia usaha. Bank adalah lembaga yang berperan penting sebagai perantara keuangan (*Financial Intermediary*) antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang memerlukan dana dalam Standar Akuntansi Keuangan No. 31 (2000:1). Jenis perbankan di Indonesia dilihat dari segi cara menentukan harga dibedakan menjadi dua yaitu Bank Konvensional dan Bank Syariah (Kasmir:2004).

Bank Konvensional merupakan mayoritas bank yang berkembang di Indonesia dan berorientasi pada prinsip mencari keuntungan kepada para nasabahnya yaitu dengan menetapkan bunga sebagai harga dan menerapkan bunga sebagai biaya-biaya dalam nominal. Sementara Bank Syariah merupakan bank yang mempunyai perjanjian berdasarkan hukum islam antara bank dengan pihak lain untuk menyimpan dana atau pembiayaan usaha atau kegiatan perbankan lain, dalam menentukan harga dengan prinsip bagi hasil, penyertaan modal, prinsip jual beli, prinsip sewa. Perbankan tersebut memiliki

tujuan yang tidak tergantung pada peralatan yang baik, sarana yang lengkap tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan perbankan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perbankan akan tercapai.

Kinerja karyawan dalam suatu perbankan dapat secara efektif dimanfaatkan guna menggerakkan karyawan supaya menggunakan keterampilannya dalam memaksimalkan kemampuan kerja. Menurut Sudarmanto (2009) dalam Ananto (2014) menjelaskan bahwa perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan supaya bekerja dengan efektif.

Faktor pertama yaitu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sukmawati (2008) dalam Antara (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2007:210) mengatakan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan cara seorang atasan mengarahkan karyawannya agar mematuhi aturan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Maranis (2013), Ato'iilah (2014) dan Antara (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Rahmayanti (2014)

menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh positif dari variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan organisasi. Menurut Taufiq dan Hidayat (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Menurut Sedarmayanti (2001:1) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi merupakan sarana penunjang untuk memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam bekerja.

Menurut Antara (2015) dan Hafanti (2015) menyatakan bahwa variabel lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang rapi, bersih dan nyaman mampu menjadikan karyawannya merasa puas dalam menjalani aktivitas yang sehari-hari.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, menurut Yunita (2013) dalam Syoraya dan Januarti (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung, maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan

(2011:118) menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sehingga kompensasi yaitu imbal balik yang diterima karyawan atas kerja yang telah dilakukan.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyebutkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Suwati (2013), Yahyo (2013) dan Antara (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya yaitu kepuasan kerja. Menurut Sunyoto (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat perbedaan sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Rivai dan Sagala (2009:856) menyatakan bahwa kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Riansari (2012) dan Dasaad (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu maka Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian Antara (2015) yang meneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu

kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Adapun perbedaan adalah menambahkan variabel moderating yaitu kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN ORGANISASI, KOMPENSASI DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* (Studi Empiris pada Bank Konvensional dan Bank Syariah di Surakarta)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh antara lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah gaya kepemimpinan memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah lingkungan organisasi memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

7. Apakah kompensasi memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk meninjau pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk meninjau pengaruh antara lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk meninjau pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan?
4. Untuk meninjau pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk meninjau gaya kepemimpinan yang memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk meninjau lingkungan organisasi yang memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk meninjau kompensasi yang memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Praktis

- a. Bagi perbankan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ditinjau dari gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi, kompensasi dengan kepuasan kerja yang baik sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas
- b. Bagi karyawan semoga memberikan dorongan untuk bekerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan perkembangan perbankan.

2. Kegunaan Akademis

- a. Bagi penelitian dapat menjadi bahan acuan, referensi, menambah wawasan dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.
- b. Bagi akademis penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi, *literature*, dan menambah pengetahuan tentang gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating
- c. Bagi pengembangan ilmu akuntansi dapat menjadi bahan telaahan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan gambaran secara keseluruhan dalam penelitian ini, penelitian membagi menjadi lima bab:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka membahas landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian terdiri atas jenis penelitian, populasi sampel dan metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab pendahuluan membahas gambaran umum, hasil pelaksanaan penelitian deskripsi data, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasannya.

BAB V PENUTUPAN

Bab penutup berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.