

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang bisa digunakan menjadi strategi yang tepat, unik dan diandalkan dalam memenangkan persaingan. Mengelola sumber daya erat berkaitan dengan pengadaan sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia bisa menciptakan produktivitas tinggi (Budiyono, 2019). Salah satu usaha untuk mengembangkan daya saing adalah dengan mengembangkan produktivitas kerja. Peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Organisasi memerlukan adanya pendekatan khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja, khususnya pada karyawan sebagai sumber daya manusia (Hairo, 2019).

Untuk mencapai tujuan organisasi yang efisien dan juga sesuai dengan tujuan perusahaan diperlukan kinerja organisasi yang baik (James, 2016). Kinerja organisasi sangat berkaitan dengan bagaimana suksesnya suatu kelompok yang terorganisir dengan tujuan tertentu dan menampilkan fungsi yang baik bagi perusahaan. Kinerja organisasi adalah ketika seluruh komponen dari sebuah organisasi bekerjasama untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan. Kinerja pada organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana kinerja karyawan disebuah perusahaan (Potu, 2014). Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan berhubungan langsung dengan hasil kinerja karyawan, artinya dengan terbentuknya sebuah kinerja maksimal yang dapat dihasilkan oleh karyawan akan sangat mempengaruhi aspek yang

bertujuan membentuk suatu organisasi dengan baik serta stabil. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan dan juga kreatifitas yang berbeda dalam mengerjakan setiap pekerjaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara seorang pemimpin organisasi memberikan contoh yang positif, seperti memberikan motivasi, feedback yang membangun, pembagian bonus yang merata, dan selalu memperhatikan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila seseorang menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan selayaknya memiliki tingkat pada kemampuan tertentu. Keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif apabila mengerjakan sesuatu tanpa adanya pemahaman yang jelas dan dimengerti tentang apa yang akan dikerjakannya dan bagaimana cara mengerjakannya (Rivai, 2011). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, bagaimana cara pemimpin melakukan *role*-nya diyakini sebagai faktor yang sangat penting untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi yang paham akan pentingnya tugas seorang pemimpin akan memastikan para jajaran pemimpin atau manajemen terus bisa mengembangkan karyawan dan mendukung karyawan demi mendapatkan hasil yang optimal.

Efektivitas kepemimpinan merupakan hal yang berpengaruh dan cukup penting dalam setiap aspek organisasi, pemimpin dalam organisasi yang bekerja dengan baik akan menciptakan kelancaran fungsi, sehingga karyawan termotivasi dan dapat membuat efektivitas dalam kinerja organisasi.

Efektivitas kepemimpinan merupakan sejauh mana unit organisasi yang dipimpin berhasil dalam menjalankan tugas pencapaian sasaran (Yulk, 2012).

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2006), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah untuk bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selain itu kinerja karyawan akan meningkat. Untuk mencapai kepuasan kerja memerlukan adanya peningkatan didalam lingkungan kerja, yaitu tersedianya sarana dan prasarana sehingga dapat mendukung pelaksanaan dan kelancaran kerja yang baik pada organisasi itu sendiri. Rajeev Johri et al (2015), penelitian pada 50 karyawan Bank di India. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Tahmeem Siddiqi et al (2018), penelitian pada 150 karyawan perusahaan asuransi di Bangladesh.

Menurut Robbins & Judge (2013) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari bagaimana individu tersebut menilai pekerjaannya. Menurut Luthans (2009) apabila seseorang bekerja dan merasakan kenyamanan hingga tingginya kesetiaan pada perusahaan dalam bekerja maka memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Mesra Lindawati et al (2020) penelitian dilakukan pada 95 karyawan Bank Swasta di Tangerang Banten, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan karyawan berdampak terhadap

peningkatan kinerja. Andika Palar (2016) penelitian pada 120 karyawan Bank SulutGo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Rasmuji (2017) penelitian dilakukan pada 77 orang karyawan PD. BPR BKK Batang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melalui data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner eksplorasi dengan memberikan empat pertanyaan, dengan memilih jawaban ya atau tidak, serta terdapat satu pertanyaan mengenai alasan yang membuat karyawan bisa bekerja dengan baik. Berikut merupakan hasil berdasarkan pertanyaan mengenai kinerja (1) Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (2) Apakah anda selalu bertanggung jawab akan apa yang dikerjakan, (3) Apakah anda selalu hadir ke kantor tepat waktu, berikut adalah tabel hasil eksplorasi :

Tabel 1.1 Klasifikasi Jawaban Hasil Eksplorasi

Pertanyaan	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (f)	Persen (%)
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ya	1	76%
	Tidak	9	24%
Selalu bertanggung jawab akan apa yang dikerjakan	Ya	1	68%
	Tidak	7	32%

Selalu hadir ke kantor dengan tepat waktu	Ya	1 4	56%
	Tidak	1 1	44%
Faktor apa yang membuat Anda untuk bisa bekerja dengan baik pada perusahaan ini	Budaya Organisasi	1	4%
	Kompensasi	1	4%
	Rekan Kerja	5	20%
	Suasana kerja yang baik	9	36%
	Fasilitas yang baik menunjang pekerjaan	3	12%
	Atasan	6	24%
Total		25	100%

Dari table diatas menunjukkan bahwa 24% dari karyawan masih tidak tepat waktu dalam bekerja, dan 32% tidak selalu bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan dan 44% karyawan tidak hadir tepat waktu. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih dirasa kurang, sehingga perlu untuk dilakukan penelitian lebih jauh terkait fakto-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pada karyawan. Pada pertanyaan berikut diidentifikasi bahwa suasana kerja yang baik, rekan kerja yang mendukung yang merupakan indicator dari lingkungan kerja dan atasan yang baik merupakan factor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Bank XYZ. Hubungan dari kepemimpinan dan hasil kuesoiner eksplorasi diatas yaitu adanya penurunan akan kehadiran yang tepat waktu. Dimana masih banyak karyawan yang hadir kekantor dengan tidak tepat waktu. Dari hal ini bis akita simpulkan bahwa banyak karyawan yang tidak dating tepat waktu dikarenakan ada nya suatu hal yang membuat perasaan karyawan tidak nyaman. Bisa dari segi hal pekerjaan atau dari kenyamanan dalam bekerja yang menyangkut lingkungan kerja. Suasana kerja yang baik juga disenangi oleh mayoritas karyawan karena apabila terciptanya suasana kerja yang baik bisa memberikan efek yang baik juga terhadap karyawan dan perusahaan.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hasil eksplorasi pada karyawan Bank XYZ tersebut :

Tabel 1.2 Research Gap

Kesenjan gan (Gap)	Hasil	Penulis
Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> ●Rajeev Johri at al (2015) ●Rasmuji (2017) ●Tahmeem Siddiqi et al (2018)
	Tidak Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> ●Suharno Pawirosumarto (2017)
	Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> ●Rasmuji (2017)

Efektivitas Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan		<ul style="list-style-type: none"> •Munawir Nasir et al (2020)
	Tidak Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> •Kenny at al (2020)
Efektivitas Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan	Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> •Rasmuji (2017) •Parwirosumarto et al (2016) •Stifani R. Langi (2015)
	Tidak Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> •Ever Bedoya (2021)
Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan	Signifikan Positif	<ul style="list-style-type: none"> •Febriko Robianto, et al (2019) •Rasmuji (2017) •Abdul Raziq et al (2015) •Mauritz D.S Lumentut et al (2015) •George Kafui Agboz et al (2017)

	Tidak Signifikan Positif	•Zabdy Steven Timbowo et al (2016)
--	--------------------------------	--

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian replikasi dimana sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti Rasmuji et al (2017), pada penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PD. BPR BKK Batang, sampel penelitian 77 orang karyawan PD. BPR BKK Batang. Berdasarkan Armansyah et al (2018) pengertian dari penelitian replikasi adalah suatu penelitian yang dilakukan dan dibuat dengan memiliki sedikit perubahan dalam pengolahan data, variabel, bagaimana pengukuran data dilakukan dan penambahan informasi atau ide yang baru dan tetap berkaitan dengan penelitian. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu (1) secara geografis penelitian tersebut dilakukan di wilayah DKI Jakarta, (2) responden yang digunakan merupakan karyawan Bank Swasta Nasional XYZ (3) Metode pengolahan data menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Square*. Melalui latar belakang masalah yang telah di jabarkan sebelumnya, maka penelitian memiliki pembahasan mengenai “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Bank XYZ”

1.2 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Efektivitas Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Bank XYZ Divisi Sentra Layanan Perbankan Elektronik?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Bank XYZ Divisi Sentra Layanan Perbankan Elektronik?
3. Apakah Efektifitas Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bank XYZ Divisi Sentra Layanan Perbankan Elektronik?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bank XYZ Divisi Sentra Layanan Perbankan Elektronik?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bank XYZ Divisi Sentra Layanan Perbankan Elektronik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif antara Efektivitas Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Bank XYZ Divisi Sentra Layanan Perbankan Elektronik.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Bank XYZ Divisi Sentra Layanan Perbankan Elektronik.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif antara Efektifitas Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Bank XYZ Divisi Sentra Layanan Perbankan Elektronik.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank XYZ Divisi Sentra Layanan Perbankan Elektronik.

5. Untuk mengetahui pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank XYZ Divisi Sentra Layanan Perbankan Elektronik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi beberapa pihak berikut ini :

1. Manfaat Praktis

Dengan mengetahui pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan, maka diharapkan pada penelitian ini dapat memberikan masukan yang bisa digunakan oleh Bank XYZ Divisi Sentra Layanan Perbankan Elektronik agar factor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bisa jadi fokus untuk ditingkatkan dan bisa memberikan pelayanan yang maksimal.

2. Manfaat Akademis

- a. Untuk menambah pengetahuan, wawasan baru khusus yang berkaitan dengan analisa Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Bank. XYZ
- b. Menjadi sumber informasi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dari penjelasan mengenai identifikasi masalah sebelumnya didapatkan bahwa dimensi dari permasalahan ada begitu banyak dan luas, sehingga penelitian ini tidak mungkin dilakukan dengan waktu yang cepat dan memutuskan untuk memiliki batasan terhadap masalah yang akan diteliti.

Pada penelitian ini dimana hanya responden yang memiliki kriteria yang sesuai dengan penelitian ini yang dapat menjawab setiap pertanyaan-pertanyaan terkait variable Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja. Selain itu ada Batasan lainnya yaitu hanya responden yang bekerja lebih dari dua tahun pada Bank XYZ Divisi Sentra Layana Perbankan Elektronik sehingga meminimalisir hasil yang di dapatkan dari penelitian digeneralisasikan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam pembuatan laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah yang mendasari pemilihan topic penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang relevan dan mendukung penelitian. Teori-teori tersebut diperoleh dari studi kepustakaan dan dijadikan dasar dari penelitian ini. Adapun teori-teori tersebut adalah mengenai Efektivitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas langkah-langkah yang dilakukan selama penelitian berlangsung, yang meliputi desain penelitian, unit analisis, operasional variabel, populasi dan sampel, pengumpulan data, pengolahan data, serta analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini berisi data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Akan dibahas juga mengenai pengolahan data terhadap kuesioner yang sudah terkumpul dan akan dilakukan pengolahan sesuai dengan metode yang ditentukan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan memberikan saran yang nantinya dapat digunakan untuk pertimbangan dan perbaikan yang berkaitan dengan hasil penelitian.

