

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Sumber daya finansial merupakan salah satu unsur penting membentuk perusahaan yang maju dan terus berkembang karena berhubungan dengan saham yang merupakan modal utama dalam membangun, mengembangkan serta melanjutkan sebuah perusahaan. Sumber daya fisik merupakan semua sumber daya yang berkaitan dengan penunjang secara fisik berdirinya suatu perusahaan seperti alat-alat kelengkapannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para karyawan dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dalam pencapaian tujuan. (Handoko, 2001)

Kelangsungan hidup suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, dengan lingkungan kerja yang baik dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh atasan terhadap bawahan, menciptakan kepuasan kerja karyawan yang dapat dilakukan diantaranya melalui kepemimpinan yang diterima oleh semua karyawan. (Malayu S.P, 2003)

kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi yang merupakan titik temu antara nilai balas jasa atas suatu pekerjaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan konsep praktis yang sangat penting dan merupakan hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan pekerjaan (Raharja, Toto, & Durotun, 2006). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Malayu S.P, 2003). Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Faktor- faktor yang dipilih dalam penelitian ini adalah variable kepemimpinan, gaji karyawan, motivasi kerja Islami, religiusitas, dan etika kerja Islam. Kelima variable ini dipilih berdasarkan penelitian yang dilakukan Bamy Emely, Ira Meirina, Youmil Abrian dalam jurnalnya Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang dalam penelitiannya variabel Gaji karyawan, atasan/kepemimpinan merupakan variable yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian Ahmad Baiqi dalam jurnalnya Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Louis A Allen yang dikutip bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing (As'ad M. , 1995).Kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan, perusahaan sudah seharusnya memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Sebab akhir-akhir ini aktivitas unjuk rasa atau demonstrasi oleh buruh atau karyawan sering terjadi. Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan- kebijakan perusahaan baik mengenai gaji ,lingkungan kerja yang tidak kondusif dan aman untuk kerja mereka dan beraneka ragam alasan

ketidakpuasan kerja mereka rasakan. Terjadinya aksi demo ini merupakan bukti bahwa perusahaan tersebut belum dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya. Pemilihan Bank BTN Syariah sebagai tempat penelitian karena Bank BTN Syariah Yogyakarta memiliki potensi sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia akan tetapi dalam kenyataannya terdapat masalah- masalah sumber daya manusia yang diidentifikasi yaitu, rendahnya kinerja dikarenakan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas penulis mengangkat topik ini dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerjakaryawan Pada BTN Syariah Yogyakarta**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTN Syariah?
2. Apakah gaji karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTN Syariah?
3. Apakah motivasi kerja Islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTN Syariah?
4. Apakah religiusitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTN Syariah?
5. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTN Syariah?
6. Apakah kepemimpinan, gaji karyawan, motivasi kerja islami, religiusitas, dan etika kerja islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTN Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahun dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji karyawann terhadap kepuasan kerja BTN Syariah..
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja Islami terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah.
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah.
- f. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, gaji karyawan , motivasi kerja Islami, religiusitas, dan etika kerja Islam secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi pandangan atau masukan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dapat menjadi masukan bagi pemimpin perusahaan dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam menambah wawasan dan referensi mengenai manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi penulis agar menambah wawasan berfikir, melatih ketrampilan dalam penulisan karya ilmiah. Serta memberikan wawasan dalam bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran mengenai pembahasan skripsi ini, maka penulis akan menguraikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan suatu pendahuluan yang berisi latar belakang alasan perlunya dilakukan penelitian tentang Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada BTN Syariah Yogyakarta. Penulis melakukan perumusan masalah dalam lima rumusan. Kemudian tujuan dan manfaat penelitian.

BAB 2: LANDASAN TEORI

Bab kedua berisi telaah pustaka, landasan teori, perumusan hipotesis, dan kerangka berpikir. Dalam telaah pustaka disajikan penelitian yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Landasan teori berisi teori yang mendukung untuk penelitian ini. Dugaan penulis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dituliskan dalam perumusan hipotesis. Dan kerangka berpikir menyajikan gambaran sistematis variabel Kepemimpinan Islam, Gaji Karyawan, Motivasi Islam, Religiusitas, dan Etika Kerja Islami . terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BTN Syariah.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ketiga berisi metode penelitian yang mencakup desain penelitian, lokasi, waktu pelaksanaan, obyek, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi konseptual dan operasional, instrumen yang digunakan dan teknis analisis data.

BAB 4: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi uraian analisis data yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan hasil penelitian. Uraian analisis data mencakup, statistika

deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, hasil uji simultan, koefisien determinasi, dan hasil uji hipotesis. Dalam uji kualitas data menerangkan uji validitas dan uji reabilitas. Dalam uji asumsi klasik menerangkan uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijelaskan kesimpulan yang dapat diambil setelah dilakukan penelitian Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada BTN Syariah Yogyakarta. Dan terdapat saran untuk penelitian selanjutnya dan pihak-pihak yang berkepentingan.

