

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan merupakan lembaga keuangan yang memiliki peran utama dalam pembangunan ekonomi. Bank berfungsi sebagai intermediasi keuangan, yakni menghimpun dan menyalurkan dana terhadap masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat tersebut (Umam, 2016, hal.1). Bank merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari orang-orang yang berperan secara formal dalam kerjasama untuk mencapai sasaran organisasi (Dessler dan Diana, 2015, hal.3). Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi dari perencanaan tersebut secara tepat. Dalam rangka pelaksanaan kelancaran kegiatan program organisasi diperlukannya kemampuan tenaga atau sumber daya manusia. Manajemen keorganisasian salah satunya terdiri dari manajemen sumber daya manusia yang fokusnya terletak pada unsur sumber daya manusia itu sendiri. Tugas manajemen sumber daya manusia ialah mengelola dan mengatur unsur manusia dengan tepat supaya dapat menghasilkan tenaga kerja yang baik dan bertanggungjawab.

Manajemen sumber daya manusia berperan penting terhadap terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin anggota organisasi merupakan hal yang cukup sulit. Sebagai tenaga kerja dalam sebuah organisasi selain dituntut cakap, mampu dan terampil, juga hendaknya memiliki kemampuan dan kesungguhan dalam bekerja supaya terciptanya kerja efektif, efisien dan

produktif. Untuk memperoleh hal tersebut diperlukan manajemen organisasi yang mampu mengolah suatu usaha secara profesional supaya tercipta keseimbangan antara kebutuhan anggota organisasi dengan keinginan dan kemampuan organisasi. Menurut Syamsir Torang (2012) untuk mengukur kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau sekelompok anggota organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang berpegang pada norma, standar operasional, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku di organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan (Sajangbati, 2013, hal.669). Keberhasilan tujuan dan sasaran organisasi tergantung dari seberapa mampu organisasi menangani permasalahan-permasalahan dalam sumber daya manusia seperti kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi sebab pemimpin memiliki peran yang strategis dan menentukan dalam menjalankan kegiatan organisasi. Kepemimpinan diartikan sebagai upaya seorang pemimpin untuk memberikan dorongan dan arahan dengan cara mempengaruhi bawahannya agar bekerjasama dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati (Syamsu dan Novianty, 2017, hal.32). Pemimpin harus mampu memberikan arahan, bimbingan dan wawasan terhadap karyawan sehingga mampu menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan karyawan terhadap pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses hubungan komunikasi antara atasan (pemimpin) dan bawahan (karyawan) dalam menjalankan tugas. Selain itu, unsur kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan segala hubungan sebagai upaya kepemimpinan,

keutamaan komunikasi yang jelas dan tepat yang mampu mempengaruhi pengikut (bawahan) yang berfokus pada tercapainya tujuan individu, kelompok maupun organisasi (Bukit, dkk, 2017, hal. 42-43). Dengan kata lain, gaya kepemimpinan seorang pemimpin berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Sehingga, keberhasilan dan kegagalan dalam memenuhi pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan dalam mengatur sumber daya yang tersedia.

Selain kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuannya dipengaruhi juga oleh insentif. Dalam suatu perusahaan pemberian insentif berperan dalam membangkitkan semangat kerja karyawan serta memicu peningkatan kinerja karyawan, sebab insentif memegang peranan yang sangat penting yaitu dapat menanggulangi berbagai persoalan seperti kinerja yang buruk, lemahnya motivasi kerja dan tidak tersedianya penghasilan tambahan selain gaji. Insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawan yang prestasi kerjanya melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan. Insentif mampu mendorong kinerja karyawan agar lebih giat dalam bekerja serta berusaha melampaui standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Arifin, 2019, hal.106).

Selain kepemimpinan dan insentif, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yaitu lingkungan kerja yang mampu menimbulkan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja

sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempermudah organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Lingkungan kerja menurut Rizal Nabawi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang berada di sekitar karyawan (Nur, dkk, 2021, hal. 93).

Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan merupakan satu-satunya bank syariah yang ada di Kabupaten Hulu Sungai Selatan sampai diresmikannya kantor kas PT. BSI pada tanggal 13 Oktober 2021. Artinya, sebelum tanggal 13 Oktober 2021 Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan merupakan satu-satunya perbankan syariah yang mampu bersaing dengan perbankan-perbankan konvensional yang ada di Kandungan yaitu Bank Kalsel Konvensional, Bank BRI, Bank BNI, Bank Mandiri, dan juga Bank Konvensional lainnya, hal tersebut membuktikan bahwa Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan memiliki daya saing yang tinggi dengan perbankan-perbankan lainnya.

Terdapat beberapa faktor-faktor permasalahan sumber daya manusia seperti kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja, yang mana faktor-faktor tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Faktor-faktor tersebut memiliki dampak pada kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas. Telah diketahui bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program kerja, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja perusahaan

merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola semua potensi yang ada baik itu internal maupun eksternal. Hanya perusahaan yang mempunyai daya saing yang tinggi yang mampu berkembang dan maju dalam era kompetitif ini.

Oleh karena itu, Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan harus memiliki karyawan yang kinerjanya maksimal sehingga mampu meningkatkan daya saing dalam menghadapi perbankan-perbankan lainnya, apalagi setelah munculnya saingan baru yaitu kantor kas PT BSI. Untuk memaksimalkan kinerja yang baik tersebut diperlukan konsep dan strategi pengembangan sumber daya manusia agar dapat menjaga kelangsungan kehidupan organisasi dimasa mendatang. Adapun faktor-faktor yang menjadi kendala kinerja ialah kepemimpinan yang tidak efektif, insentif yang tidak memadai, dan lingkungan kerja yang buruk.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan?

2. Bagaimana kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.

D. Kegunaan Penelitian

Secara ringkas manfaat atau kegunaan penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.
2. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak perbankan dalam mengambil kebijakan khususnya dalam hal menciptakan kepemimpinan yang mampu memberikan arahan kepada karyawan, memperhitungkan pemberian insentif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang mana

hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat meningkatkan daya saing dalam menghadapi perbankan-perbankan lainnya.

3. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan sehingga peneliti selanjutnya dapat mengetahui apakah perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.

E. Definisi Operasional / Batasan Masalah

Untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan dalam memahami judul penelitian ini serta permasalahan yang penulis teliti, maka penulis sangat perlu terlebih dahulu untuk menjelaskan maksud dari judul penelitian yaitu “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan”. Adapun penjelasan sekaligus pembatasan istilah untuk masing-masing variabel tersebut adalah:

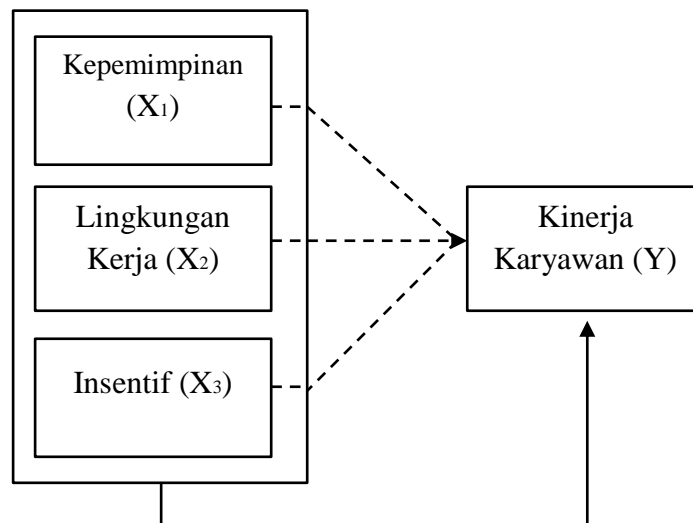
1. Pengaruh adalah daya yang ada atau tercipta dari sesuatu (benda, orang, dsb) yang ikut membentuk sifat, kepercayaan atau perbuatan seseorang (Pratama, 2004, hal. 457). Pengaruh yang dimaksud dalam

penelitian ini adalah pengaruh antara kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan diartikan sebagai upaya seseorang untuk memberikan dorongan dan arahan dengan cara mempengaruhi orang lain agar bekerjasama dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati (Syamsu dan Novianty, 2017, hal. 32). Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.
3. Insentif adalah kompensasi atau imbalan khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utama untuk mendorong motivasi karyawan supaya lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus meningkatkan prestasi kerja di perusahaan (Arifin, 2019, hal. 106). Insentif dalam penelitian ini adalah insentif di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.
4. Lingkungan kerja menurut Rizal Nabawi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang berada di sekitar karyawan (Nur, dkk, 2021, hal. 93). Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.
5. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan selama periode tertentu (Surajjiyo, dkk, 2020, hal.9). Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang didapat oleh karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.

6. Karyawan atau pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan dan mendapat gaji atau upah (Pratama, 2004, hal. 452). Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Keterangan :

- > : Pengaruh Secara Parsial
 —————> : Pengaruh Secara Simultan

G. Hipotesis Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan asumsi bahwa:

1. H₁ : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.

2. H₂ : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.

H. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang penulis rasa sangat relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Yusrawati (2021). Judul: *Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh*. Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*). Objek yang digunakan adalah karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. Sampel sebanyak 72 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, serta variabel Kepemimpinan dan Insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Miftah Rohmani (2020). Judul: *Pengaruh Insentif, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat Bank BNI Syariah)*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai insentif, pelatihan, dan lingkungan kerja, serta mengetahui pengaruh insentif, pelatihan dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Bank BNI Syariah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel sebanyak 121 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial, variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial, dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial, serta variabel Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti mengenai pengaruh insentif dan lingkungan kerja sedangkan penelitian ini memiliki variabel tambahan yaitu mengenai pengaruh variabel kepemimpinan juga penelitian ini dilakukan ditempat yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

3. Oktavianus (2018). Judul: *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah*. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Bintang Api Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel sebanyak 53 orang. Hasil Penelitian

menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parial terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Rahma Ayu Safitri (2017). Judul: *Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Syariah Palembang*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel sebanyak 17 orang. Hasil penelitian menunjukkan pemberian insentif, disiplin kerja, dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. adapun pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5. Dionisius Ady Danaswara (2018). Judul: *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada karyawan produksi bagian cutting PT Eagle Glove Indonesia, Purwomartani, Sleman, Yogyakarta*. Tujuan penelitian ini adalah

untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus. Sampel sebanyak 74 orang. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun posisi penelitian dalam penelitian ini adalah peneliti menggunakan variabel independen berupa kepemimpinan dan insentif seperti Yusrawati (2021) dengan tambahan variabel independen lain yaitu variabel lingkungan kerja. Penelitian Miftah Rohmani (2020) menggunakan variabel independen insentif dan lingkungan kerja yang sama halnya dengan variabel independen yang digunakan peneliti namun peneliti tidak menggunakan variabel independen pelatihan, akan tetapi peneliti menggunakan variabel independen lain yaitu variabel kepemimpinan. Penelitian Oktavianus (2018) menggunakan variabel independen kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sama halnya dengan variabel independen yang digunakan peneliti namun peneliti tidak menggunakan variabel independen motivasi dan pelatihan kerja, akan tetapi peneliti menggunakan variabel independen lain yaitu variabel insentif. Penelitian Rahma Ayu Safitri (2017) menggunakan variabel independen kepemimpinan dan insentif sama halnya dengan variabel independen yang digunakan peneliti namun peneliti tidak menggunakan

variabel independen motivasi dan disiplin kerja, akan tetapi peneliti menggunakan variabel independen lain yaitu variabel lingkungan kerja. Penelitian Dionisius Ady Danaswara (2018) menggunakan variabel independen lingkungan kerja sama halnya dengan variabel independen yang digunakan peneliti namun peneliti tidak menggunakan variabel independen kompensasi, akan tetapi peneliti menggunakan variabel independen lain yaitu kepemimpinan dan insentif. Adapun posisi penelitian dalam penelitian ini juga memiliki persamaan dengan penelitian lainnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen berupa kinerja. Selain perbedaan dan persamaan penggunaan variabel independen dan dependen yang digunakan oleh peneliti dengan peneliti lainnya, perbedaan lainnya juga terletak pada tempat dan lokasi penelitian yang dilakukan. Adapun tempat dan lokasi penelitian peneliti adalah di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.

I. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan, yaitu bab yang menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori. Dalam penulisan bab ini, penulis menyajikan informasi dari beberapa teori yang saling berkaitan dengan

pembahasan penelitian, yakni tentang kepemimpinan, insentif, lingkungan kerja, dan kinerja.

Bab III adalah metode penelitian. Dalam penulisan bab ini, penulis menyajikan informasi yang digunakan oleh peneliti beserta alasannya, jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data yang akan digunakan.

Bab IV merupakan analisis data dan hasil penelitian. Pada bab ini disajikan profil Bank Kalsel Syariah, penyajian data, analisis data dan hasil analisis yang telah dilakukan berupa pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan.

Bab V merupakan penutup. Dalam bab ini mengungkapkan kesimpulan dan saran atas dasar penelitian.