

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, hal ini merupakan salah satu pendorong munculnya lembaga keuangan (bank) yang berdasarkan prinsip syariah. Kehadiran bank syariah di Indonesia pada awal tahun 1990-an. Lahirnya bank syariah pertama di Indonesia merupakan hasil kerja tim perbankan MUI yaitu dengan dibentuknya Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang akte pendiriannya ditandatangani pada tanggal 1 November 1991.¹

Bank syariah secara yuridis normatif dan yuridis empiris diakui keberadaannya di Negara Republik Indonesia. Pengakuan secara yuridis normatif tercatat dalam peraturan perundang-undangan Indonesia, diantaranya Undang-Undang RI No. 10 Tahun 1998 perubahan atas Undang-Undang RI No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan, Undang-Undang RI No. 3 Tahun 2004 perubahan atas Undang-Undang RI No. 23 tahun 1999 tentang Bank Indonesia, dan Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. Selain itu, secara yuridis empiris pengakuan terhadap bank syariah dapat dilihat dari pertumbuhan dan perkembangannya di Ibu kota Provinsi dan Kabupaten di Indonesia, bahkan bank konvensional dan lembaga lainnya membuka Unit Usaha Syariah.²

¹ Khotibul Umam dan Veri Antoni, *Corporate Action Pembentukan Bank Syariah: Akuisisi, Konvensi, dan Spin Off* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, tt), 3.

² Muammar Arafat Yusmad, *Aspek Hukum Perbankan Syariah Dari Teori Ke Praktik* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 14.

Saat ini, Bank syariah sudah tidak lagi dianggap sebagai tamu asing. Hal ini disebabkan kinerja dan kontribusi perbankan syariah terhadap perkembangan industri perbankan di Indonesia hasilnya dapat dilihat secara realita.³ Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah.⁴ Berdasarkan jenisnya terdapat tiga jenis bank syariah di Indonesia, yang pertama yaitu Bank Umum Syariah (BUS) adalah bank yang kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, yang kedua Unit Usaha Syariah (UUS) adalah unit kerja yang dibentuk oleh bank konvensional yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Jenis ketiga yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank yang kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁵

BPRS merupakan lembaga keuangan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan dan yang telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998. Salah satu BPRS yang ada di Pamekasan adalah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan. BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.10/41/KEP.GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia. Awal peresmian tersebut memakai nama PT BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan kantor pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. Seiring dengan berjalannya waktu dibukanya

³Muammar Arafat Yusmad, *Aspek Hukum Perbankan Syariah Dari Teori Ke Praktik* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 16.

⁴Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta : Prenadamedia Group,2011), 26.

⁵Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Ed. Ke-2* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), 61.

Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011, pada tahun 2012 nama bank berubah menjadi PT BPRS Sarana Prima Mandiri.⁶

Dalam sebuah institusi perbankan terdapat sumber daya insani (SDI) di dalamnya. Sumber daya insani merupakan hal penting dalam Era globalisasi yang mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Setiap perusahaan harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari produk atau jasanya agar bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, sedangkan kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, maupun sarana dan prasarana, tetapi hal yang paling menentukan adalah faktor sumber daya manusia.⁷

Agar terciptanya tujuan yang telah ditetapkan itu tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola dan dikembangkan dengan sistem sumber daya manusia yang baik sehingga mempunyai *skill*, pengetahuan, keterampilan tinggi, dan pemikiran yang berkualitas, dalam menunjang produktivitas yang pada akhirnya mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan atau organisasi kemudian

⁶PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, "Sejarah", Bank Syariah SPM, diakses dari <http://banksyariahspm.co.id/sejarah/> pada tanggal 10 Mei 2023 Pukul 16:38

⁷Ivan Timothy, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CocaCola Amatil Indonesia Surabaya " *Agora*. Vol. 5, No. 1, 2017, hlm. 1.

organisasi atau perusahaan akan memberikan *feedback* kepada karyawannya. Banyak yang harus dilakukan perusahaan untuk memenuhi keinginan karyawan dengan tujuan untuk menjaga kepuasan kerja karyawannya.

Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang dapat diandalkan untuk membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan termotivasi dan mempunyai keyakinan diri terhadap kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk dapat melakukan suatu hal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja pada karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut, diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat.⁸

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan oleh bank syariah SPM yang telah meraih predikat excellent pada syariah Awards 2019 dari infobank.⁹ Pertumbuhan kinerja dari bank syariah SPM merupakan alasan dibalik penghargaan tersebut. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius

⁸Regina F.Kondoy, Olivia Nelwan, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Orientasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sulut Manado", *Jurnal Emba*, Vol.3 No.3 (September,2015), 1208.

⁹PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, "BPRS Sarana Prima Mandiri Raih Predikat Excellent dari Infobank", Bank Syariah SPM, diakses dari <http://banksyariahspm.co.id/bprs-sarana-prima-mandiri-raih-predikat-excellent-dari-infobank>, Diakses pada tanggal 10 Mei pukul 19.00.

karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sehingga apabila suatu perusahaan sudah mencapai tujuannya maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS SPM Pamekasan.

Di dalam buku Handoko dan Asa'ad dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap yang positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapilingkungan kerjanya.¹⁰ Adapula yang mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja akan dirasakan jika beberapa keinginan dan kebutuhannya dipenuhi melalui kegiatan kerja atau bekerja.¹¹

Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu organisasi. Namun banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi menurun dan pada akhirnya akan berimbas kepada kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu penting bagi perusahaan dan pimpinan untuk menjaga kepuasan karyawannya. Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

¹⁰Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), 36.

¹¹Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2021), 80.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan dibahas dua faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi, yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi.¹²

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Goff mendefinisikan kepemimpinan sebagai sekumpulan proses interaksi antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.¹³ Sedangkan Joseph C. Rosi mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama.¹⁴

Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan motivasi, semangat, dukungan, arahan, dan membina bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi sehingga hal tersebut menjadi sesuatu yang paling menentukan apakah pimpinan bisa berperan dan mendukung atau tidak bagi perkembangan kinerja karyawannya.

Bentuk optimalisasi yang dilakukan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yaitu dengan aktif memberikan motivasi, dukungan, semangat, saran,

¹²Lana Sari, Sampurno, Djoko Wahyono, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yogyakarta", *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, Vol.4 No.1 (Maret,2014),34.

¹³Anggri Puspita Sari, dkk, *Kepemimpinan Bisnis* (Yayasan Kita Menulis, 2021), 167.

¹⁴Zaibuddin Mustapa dan Maryadi, *Kepemimpinan Pelayan* (Celebes Media Perkasa), 46.

arahan, binaan terhadap bawahannya, mengayomi, mengawasi, membimbing, mengontrol dan mengajarkan bagaimana cara bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan SOP perusahaan, mengendalikan semua unit kerja, menengahi permasalahan, dan memberikan solusi sebagai jalan keluarnya melalui kegiatan-kegiatan yang diadakan yang dapat menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan seperti kegiatan doa pagi, briefing, pengajian setiap jumat pagi, rapat musyawarah, pelatihan, *study banding, family gathering*.¹⁵

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, di sepakati dan di ikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, di anut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah perusahaan.¹⁶

Menurut Fahmi (2016) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan di pakai serta di terapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Adapula yang berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian asumsi, sistem keyakinan, value, serta penerapan perilaku untuk

¹⁵Ikbal Maulana, Bagian AO Founding, *Wawancara Langsung* (28 Mei 2023)

¹⁶Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta:Prenada Media Group,2018), 2.

dijadikan petunjuk anggotanya dalam berperilaku pada persoalan eksternal maupun internal.¹⁷ Karakteristik dari budaya organisasi disini akan menentukan budaya organisasi yang kuat atau rendah, kekuatan budaya organisasi akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan dan kinerja dari karyawan.¹⁸

Dalam budaya organisasi yang diterapkan oleh BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan yaitu budaya kekeluargaan pada saat menghadapi nasabah yang nunggak, silaturahmi lebih kental antar karyawan ataupun kepada nasabah, serta melaksanakan doa bersama & briefing sebelum memulai aktivitas. Tidak hanya itu, Bank Syariah SPM juga mengadakan santunan anak yatim pada hari jum'at bulan maulid nabi sebanyak 10 orang yang berbeda dan memberikan bingkisan setiap hari jum'at kepada orang-orang yang melintas didepan kantor seperti tukang becak. Dengan adanya budaya yang diterapkan tersebut, akan memberi dampak yang baik terhadap apa yang karyawan kerjakan sehingga kepuasan kerja terpenuhi dengan sendirinya.¹⁹

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis sudah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

¹⁷Siska Vebrianis, Agussalim dan Rice Haryati, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman”. *Jurnal Matua*, Vol.3,No.3 (September 2021), 543.

¹⁸Umar Nimran, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.3 No.1 (Januari 2016), 96.

¹⁹Ikkal Maulana, Bagian AO Founding, *Wawancara Langsung* (28 Mei 2023)

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah di terima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian, untuk mempertegas variabel yang di teliti, untuk menentukan dan merumuskan hipotesis²⁰. Adapun asumsi yang diajukan peneliti ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dapat menyatu dan menstimulus serta memotivasi pengikutnya guna mencapai sesuatu yang telah di targetkan.

²⁰Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Pamekasan, IAIN Madura, 2020), 17

2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih diuji secara empiris.²¹ Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis alternatif (H_{a1}) : Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Hipotesis alternatif (H_{a2}) : Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan
3. Hipotesis alternatif (H_{a3}) : Variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan suatu gambaran tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”. dari hasil penelitian ini

²¹Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Pamekasan, IAIN Madura, 2020), 18.

diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak . Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu kegunaan secara praktis dan kegunaan secara teoritis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Peneliti

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

b. Bagi Civitas Akademika IAIN Madura

Bagi mahasiswa dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Perbankan Syariah. Dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan IAIN Madura.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dengan meningkatkan kepemimpinan dan budaya organisasi.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penulisan ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi bagi peneliti selanjutnya, sebagai perbandingan dan juga dapat memberi manfaat bagi sesama yang khususnya penelitian kuantitatif.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Materi

Agar penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti terhadap karyawan bank sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian. Ada tiga variabel yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu Pengaruh Kepemimpinan (Variabel X_1), Budaya Organisasi (Variabel X_2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y). Adapun ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan (Variabel X_1), indikator-indikator yang termasuk dalam kepemimpinan yaitu :²²
 - a) Pengikut
 - b) Perbedaan kekuasaan
 - c) Kegunaan kekuasaan untuk memengaruhi
 - d) Nilai yang dibangun
- b. Budaya Organisasi (Variabel X_2), indikator-indikator yang termasuk dalam Budaya Organisasi yaitu :²³
 - a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko.

²²Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenamedia Group, 2012), 257.

²³Ibid, 8.

- b) Perhatian pada hal detail.
 - c) Berorientasi pada hasil atau manfaat.
 - d) Berorientasi kepada manusia.
 - e) Berorientasi tim.
 - f) Agresif.
 - g) Stabil.
- c. Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y), indikator-indikator yang termasuk dalam unsur-unsur kepuasan kerja karyawan yaitu :²⁴
- a) Selalu datang tepat waktu
 - b) Senang dalam melaksanakan pekerjaannya
 - c) Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan
 - d) Selalu semangat dalam bekerja
 - e) Betah berada di tempat kerja
 - f) Mempunyai hubungan harmonis dengan pegawai lain dan atasannya
 - g) Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

2. Ruang Lingkup Lokasi

Lokasi yang ditentukan sebagai objek penelitian ini di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan Jl. KH. Agus Salim, Rw. 07, Barurambat Kota, Kec. Pamekasan, Kab. Pamekasan.

²⁴Mada Faisal Akbar, dkk, Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia (Sumatra Barat : Insan Cendekia Mandiri, 2021), 161.

H. Definisi Istilah

Judul proposal ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”. Untuk tidak terjadi kesalah pahaman dalam memberikan interpretasi dan memahami terhadap judul yang diajukan peneliti di atas, maka perlu definisi istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun definisi istilah tersebut sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama.²⁵

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan di pakai serta di terapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

3. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja akan dirasakan jika beberapa keinginan dan kebutuhannya dipenuhi melalui kegiatan kerja atau bekerja.²⁶

²⁵Zaibuddin Mustapa dan Maryadi, *Kepemimpinan Pelayan* (Celebes Media Perkasa), 46.

²⁶Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2021), 80.

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk memberikan pandangan antara peneliti yang dilakukan dengan hasil penelitian yang telah ada dan memberikan kerangka kajian empiris dari kerangka kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi, serta dipergunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Kajian penelitian terdahulu dalam penelitian ini diambil dari penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh orang lain. Adapun kajian penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Mustafid meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKIS) Pelangi Aksara Yogyakarta”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKIS Pelangi Aksara Yogyakarta. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan pengujian determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LKIS Pelangi Aksara Yogyakarta.²⁷
2. Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian meneliti tentang Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja

²⁷M. Mustafid, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. LKIS Pelangi Aksara Yogyakarta” (*Skripsi*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017).

karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. Penelitian ini menggunakan metode SEM (*Structural Equations Modeling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro.²⁸

3. Yana Ardila meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi linier berganda dua prediktor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi dan secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

²⁸Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro,” *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, Vol. 12 No.2 (2018), 7.

kepuasan kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.²⁹

4. Melda Anggraini Elviza meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Primagama Pekanbaru”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada lembaga pendidikan Primagama Pekanbaru. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada lembaga pendidikan Primagama Pekanbaru. Demikian pula dengan motivasi yang juga mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada lembaga pendidikan Primagama Pekanbaru. Kedua variabel yakni kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan atau simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan lembaga pendidikan Primagama Pekanbaru.³⁰
5. Dyasnu Subanar meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan regresi berganda.

²⁹Yana Ardila, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi” (*Skripsi*: UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2021).

³⁰Melda Anggraini Elviza, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Primagama Pekanbaru” (*Skripsi*, UIN SUSKA RIAU, 2013).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta, begitupula dengan motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta, secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta.³¹

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis. Adapun persamaan dan perbedaannya sebagai berikut :

³¹Dyasnu Subanar, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta” (*Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016).

Tabel 1.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul	Hasil penelitian terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1	Mustafid, (2013) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKIS) Pelangi Aksara Yogyakarta	Penelitian Mustafid ini menggunakan metode kuantitatif dan di analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lembaga Kajian Islam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lembaga Kajian Islami (LKIS) Pelangi Aksara Yogyakarta	Persamaan penelitian mustafid dengan penelitian saat ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini juga sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Dan variabel terikatnyapun sama yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.	Perbedaannya adalah dalam penelitian mustafid objeknya adalah karyawan Pada Persero Terbatas Lembaga Kajian Islam dan Sosial (PT. LKIS) Pelangi Aksara Yogyakarta. Sedangkan penelitian saat ini objeknya adalah karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil dalam penelitian mustafid dengan penelitian saat ini adalah budaya organisasi sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, pada penelitian mustafid hanya menggunakan satu variabel Independen yaitu (Budaya Organisasi) sedangkan penelitian saat ini menggunakan dua variabel independen (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi)
2	Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian, (2016)	Penelitian Karnila Ali dan Didiek Wijaya	Persamaan penelitian Karnila dkk,	Perbedaannya adalah penelitian Karnila dkk,menggunakan

	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro.</p>	<p>Agustin ini menggunakan metode SEM (Struktural Equestions Modeling). Penelitian ini membahas tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Hasil penelitiannya adalah Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja</p>	<p>dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan dua variabel indepen. Dan variabel terikatnya juga sama yaitu terhadap kepuasan karyawan</p>	<p>metode SEM. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian Karnila dkk, variabel X_1(Budaya Organisasi) X_2 (Gaya Kepemimpinan). Sedangkan variabel pada penelitian saat ini adalah X_1(Kepemimpinan) dan X_2 (Budaya Organisasi).</p>
--	--	--	---	---

		tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
3	Yana Ardila, (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitiannya adalah Secara parsial Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perpustakaan & Arsip Daerah Provinsi Jambi. Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja	Persamaannya adalah penelitian Yana Ardilla dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.	Perbedaannya adalah peneliti Yana Ardilla membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian saat ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan objeknya Yana Ardilla pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Sedangkan objek dalam penelitian saat ini adalah karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perpustakaan & Arsip Daerah Provinsi Jambi.		
4	Melda Anggraini Elviza, (2021) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Primagama Pekanbaru	Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan linier berganda. Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Primagama Pekanbaru. Adapun hasil penelitiannya adalah Secara parsial Kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga	Persamaanya adalah penelitian ini dan penelitian saat ini sama-sama dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Dan sama-sama menggunakan variabel terikat kepuasan kerja karyawan	Perbedaannya adalah penelitian Melda menggunakan variabel independen X_1 (Kepemimpinan) dan X_2 (Motivasi) sedangkan peneliti saat ini menggunakan variabel independen X_1 (Kepemimpinan) dan X_2 (Budaya Organisasi)

		<p>Pendidikan Primagama Pekanbaru. Secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Primagama Pekanbaru.</p>		
5	<p>Dyasnu Subanar, (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya adalah secara parsial dan simultan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Persamaannya penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Variabel terikatnya juga sama yaitu Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Perbedaannya adalah penelitian Dyasnu menggunakan variabel independen X_1 (Budaya Organisasi) dan X_2 (Motivasi Kerja) sedangkan peneliti saat ini menggunakan variabel independen X_1 (Kepemimpinan) dan X_2 (Budaya Organisasi). Dan objeknya pun beda, penelitian Dyasnu terhadap Karyawan CV. Abankirenk Yogyakarta. Sedangkan penelitian saat ini terhadap karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.</p>