

**PENGARUH KESEJAHTERAAN, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BSI (STUDI KASUS PADA BSI SENGEDA 1
TAKENGON)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SERJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

**Kasmayati
18108020003**

**STATE ISLAM UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH KESEJAHTERAAN, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BSI (STUDI KASUS BSI SENGEDA 1
TAKENGON)**

Acc Munafqosyah, 23/05/2022



ACC Skripsi 17 Mei 2022



Mahfud Asyari, SE., M.M



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SERJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

**Kasmayati
18108020003**

DOSEN PEMBIMBING

**Mahfud Asyari, SE., M.M
NIP: 198801152019031004**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-712/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KESEJAHTERAAN, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN BSI (STUDI KASUS PADA BSI SENGEDA 1 TAKENGON)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KASMAYATI
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020003
Telah diujikan pada : Senin, 06 Juni 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 62aeb5cc5e5e



Penguji I
Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 62aaf214205b6



Penguji II
Fitri Zaelina, S.E.I.,M.E.K
SIGNED

Valid ID: 62aac49fcf715



Yogyakarta, 06 Juni 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62aaf91a28628



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Kasmayati
Kepada
**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**
Di Yogyakarta
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Kasmayati
NIM : 18108020003
Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan, Kepemimpinan Transformasioanal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BSI Sengeda 1 Takengon)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 Januari 2022

Pembimbing

Mahfud Asyari, SE., MM

NIP: 19880524 201503 1 010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Kasmayati

NIM : 18108020003

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kesejahteraan, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BSI Sengeda 1 Takengon)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote, footnote, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 Mei 2022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Penyusun


Kasmayati

NIM: 181080200003

SURAT KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN
PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kasmayati
NIM : 18108020003
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan , menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **Hak Bebas Royalti NonEksklusif (Non-Eksklusif Royalty – Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH KESEJAHTERAAN, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BSI SENGEDA 1 TAKENGON)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas royalti noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media atau/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 20 Mei 2022

Yang Menyatakan



Kasmayati

MOTTO

Setiap manusia memiliki jalan hidup masing-masing.

Tidak perlu menjadi seperti orang lain, cukup menjadi diri sendiri dengan versi yang terbaik. Setiap perjalanan dan pengalaman yang telah dilalui adalah guru terbaik yang tidak dapat dipelajari dari manapun.



HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses panjang dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Shalawat dan salam mudah-mudahan tercurahkan kepada Sang Kekasih semua hambanya yaitu

Nabi Muhammad SAW.

Dengan ucapan hamdalah, skripsi ini saya persembahkan untuk

Orang Tua Tercinta

Ibu Samsiah Br Pandia, Bapak Sarwan, dan Bapak Abdul Manaf.

Hanya karena perjuangan dan kekuatan doa beliau, semua langkah yang telah dan akan saya lalui bisa terlampaui dengan penuh barokah dan kenikmatan

Abang Tersayang

Budi Rivai, Bukhari, Bayhaqi, Bustanil, Bani Alamin, dan seluruh keluarga besar.

Berkat dukungan yang sangat besar sehingga dorongan akan menyelesaikan studi sarjana akan terselesaikan

Sahabat-Sahabat

Sahabat sehati, seiman, sepemikiran, sepermainan, seperjuangan, dan senasib.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsunal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Żal	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ďad	Ď	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

رَبَّنَا	Ditulis	Rabbanā
نَجَّيْنَا	Ditulis	Najjainā

C. Tā' Marbūtah

Semua tā' marbūtah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	Ditulis	rauḍah al-aṭfāl
-----------------------	---------	-----------------

المَدِينَةُ الْفَضِيلَةُ	Ditulis	<i>al-madīnah al-fāḍīlah</i>
الحِكْمَةُ	Ditulis	<i>al-ḥikmah</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	A
اِ	Kasrah	I
اُ	Dammah	U
فَا	Fathah	Fa'ala
ذِكْر	Kasrah	Zukira
يَذْهَبُ	Dammah	Yazhabu

E. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	a	a
اِ	Kasrah	i	i
اُ	Dammah	u	u

F. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَا...	Fathah dan ya	ai	a dan u

و...	Fathah dan wau	au	a dan u
------	----------------	----	---------

G. Kata Sandang Alif Lam

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiyyah* tersebut

مّ ال ساء	Ditulis	<i>As-samā'</i>
ال شس	Ditulis	<i>Asy-syam</i>

H. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Ẓawī al-furūd</i>
نسّ أهل ال	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita termasuk golongan umat yang mendapat syafaat-Nya di yaumul qiyamah, Aamiin.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir yang dibuat guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar strata satu pada program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini penulis sangat berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materi maupun spiritual sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan pada waktu yang tepat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing saya selama menempuh pendidikan.
5. Bapak Mahfud Asyari, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini sehingga bisa diselesaikan dengan sebaik mungkin.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terkhusus Program Studi Perbankan Syariah yang telah mengajarkan kami, memberikan pengetahuan yang luas dan ilmu yang bermanfaat untuk ke depannya.

7. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
8. Ibu, Ayah dan Bapak saya tercinta Ibu Samsiah Br Sembiring, Ayah Sarwan dan Bapak Abdul Manaf. Terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang selalu dicurahkan kepada saya, terima kasih atas segala dukungan dan motivasi, nasehat tiada henti dan terima kasih karena selalu menyebut nama saya dalam setiap doa yang dipanjatkan.
9. Abang-abang saya Budi Rivai, Bukhari, Bayhaqi, Bustanil, dan Bani Alamin, yang selalu menghibur, menyemangati, dan mendoakan saya.
10. Sahabat-sahabat saya tercinta dan orang terkasih, Enda Nur Aulia Yusma, Anisa Rahmawati, Nurul Hartiwi Siregar, dan Panji Abdillah. Terima kasih karena selalu ada untukku, selalu memberikan dukungan dan terima kasih atas segala cerita yang pernah kita lalui bersama.
11. Teman-teman Kopi Ninetine dan LP2KIS Yogyakarta, terima kasih untuk seluruh ilmu, pengalaman, dan kenangan selama 2,5 tahun bersama.
12. Keluarga KKN 190 Desa Wisata Pengklik yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala semangat dan terima kasih karena telah mengajarkan banyak arti kehidupan kepada saya.
13. Keluarga Perbankan Syariah A, teman-teman seperjuangan dari awal kuliah. Kita dipertemukan oleh pendidikan dan dipisahkan oleh masa depan. Semoga pertemanan kita terus berlanjut dan semoga bisa berkumpul kembali dilain waktu.
14. Keluarga besar Perbankan Syariah Angkatan 2018, menjadi bagian dari kalian merupakan anugerah bagi saya.
15. Dan seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berjasa dalam penulisan skripsi ini.

Di samping itu, penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak mengalami kendala dan kekurangan, itu semata-mata karena keterbatasan dari penulis. Oleh karena itu, penulis memohon kritik dan saran dari pembaca dan penguji guna menjadi bahan evaluasi agar dapat meningkatkan kemampuan analisis

maupun kemampuan menulis bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, baik sebagai referensi maupun sebagai perbaikan bagi penelitian lain.

Yogyakarta, 20 Mei 2022

Yang Menyatakan



Kasmayati



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN	v
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II	10
LANDASAN TEORI.....	10
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Kesejahteraan Karyawan.....	13
3. Kepemimpinan Transformasional	15
4. Lingkungan Kerja.....	17
B. Penelitian Terdahulu	24

C. Pengembangan Hipotesis	29
D. Kerangka Pemikiran.....	32
BAB III.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
C. Populasi Dan Sampel	34
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
E. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
B. Karakteristik Responden.....	44
C. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	46
D. Hasil Analisis Data	48
1. Hasil Uji Validitas.....	48
2. Hasil Uji Reliabilitas	50
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	50
4. Hasil Pengujian Hipotesis	52
C. Pembahasan.....	57
1. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	60
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
BAB V.....	64
PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
C. Keterbatasan Penelitian.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kinerja Keuangan BSI.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran	34
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	37
Tabel 4. 1 Responden Menurut Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 2 Responden Menurut Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 3 Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4. 4 Responden Menurut Masa Kerja	46
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif	46
Tabel 4. 6 Hasil Instrumen Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4. 7 Hasil Instrumen Uji Validitas Kesejahteraan Karyawan (X1)	48
Tabel 4. 8 Hasil Instrumen Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X2)	49
Tabel 4. 9 Hasil Instrumen Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	49
Tabel 4. 10 Hasil Instrumen Uji Reliabilitas	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	53
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi (R²).....	54
Tabel 4. 14 Hasil Uji F	55
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	55
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis	58
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Deskriptif Kesejahteraan	58
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Transformasional	60
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Normalitas	51
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	52



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI Sengeda 1 Takengon. Penelitian ini bersifat kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian melalui penyebaran kuesioner, data primer menggunakan 33 kuesioner. Metode analisis data penelitian ini analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS 20. Hasil penelitian yang diteliti dilakukan menunjukkan bahwa: (1) Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kesejahteraan, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of welfare, transformational leadership, and work environment on the performance of BSI Sengeda 1 Takengon employees. This research is quantitative, sampling using purposive sampling technique. Research through the distribution of questionnaires, primary data using 33 questionnaires. The data analysis method of this research is multiple linear regression analysis with IBM SPSS 20. The results of the research that have been carried out show that: (1) Welfare has a positive and significant effect on employee performance. (2) Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance. (3) The work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Welfare, Transformational Leadership, Work Environment, Employee Performance



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada Februari 2021 lalu, pemerintah mengumumkan bahwa tiga dari bank syariah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) segera resmi mengumumkan merger, meliputi BRI Syariah Tbk (BRIS), BNI Syariah (BNIS) dan Bank Syariah Mandiri (BSM) menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Indonesia dijadikan salah satu pusat keuangan yang menggunakan prinsip syariah di dunia dan merupakan siasat dari tiga bank syariah yang melakukan merger. Selain hal tersebut, Bank Syariah Indonesia diharapkan dapat menjadi perangsang pertumbuhan perekonomian syariah di Indonesia yang dimana jika perbankan syariah dalam keadaan baik maka sektor keuangan syariah lainnya pun akan dapat berkembang dengan baik pula (Anon 2021:1)

Menurut (Tampubolon 2013:226) merger adalah gabungan dari dua atau lebih korporasi yang dijadikan satu, di mana yang diakuisisi korporasi tetap akan mempunyai identitas. Definisi merger dalam UU No 40 tahun 2007 dalam pasal 1 ayat 9 tentang perseroan terbatas (UUPT) merger adalah hukum yang dibuat kemudian dilakukan oleh satu perusahaan atau lebih dan perusahaan tersebut menggabungkan diri dengan perusahaan yang sudah ada sebelumnya. Akibatnya harta dan kewajiban perusahaan yang melakukan gabungan berpindah karena hukum perusahaan yang menerima penggabungan dan status badan hukum dari perusahaan yang melakukan gabungan harus berakhir karena hukum.

Tabel 1. 1 Kinerja Keuangan BSI

Rasio	FY 2020	FY 2021
<i>Return On Asset (ROA)</i>	1,38	1,61
<i>Return On Equity (ROE)</i>	11,18	13,71

Sumber BSI

Dalam mewujudkan tujuan BSI untuk dapat memajukan perekonomian syariah di Indonesia bukanlah perkara mudah, yang dimana BSI harus menyiapkan berbagai hal untuk mencapai hal tersebut termasuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan. Karena tercapainya target dari suatu perusahaan merupakan hasil dari kinerja karyawan yang ada di dalamnya (Robbins 2001:187). Berdasarkan data tersebut dapat dilihat kinerja keuangan BSI selama dua tahun terakhir. Pada tahun 2020 ROA tercatat sebesar 1,38 dan ROE tercatat sebesar 11, 18 dan pada tahun 2021 mengalami rasio ROA dan ROE mengalami peningkatan. Untuk ROA tercatat 1,61% dengan kenaikan 0.23% dari tahun sebelumnya dan ROE tercatat sebesar 13,71% yang dimana mengalami kenaikan sebesar 2,53%. Dapat disimpulkan bahwa perkembangan BSI selama pandemi tetap mengalami peningkatan, hal tersebut tidaklah lepas dari hasil kinerja para karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dari suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja itu sendiri diartikan sebagai hasil dari suatu proses kerja tertentu yang dilaksanakan secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai dan organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira 2007:153). Menurut Mahmudi (2005:21) ada faktor yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi terdorong, salah satunya antara lain faktor sistem diantaranya fasilitas kerja dimana hal tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, faktor kepemimpinan

yang terdiri dari dukungan yang diberikan pimpinan pada karyawan dan faktor kontekstual yang terdiri dari lingkungan kerja yang baik. Kesejahteraan karyawan merupakan suatu imbalan yang perusahaan berikan kepada karyawan agar menghasilkan kelengangan dan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu kesejahteraan diberikan untuk menjaga karyawan selama bekerja dapat dipertahankan. Di samping itu, kesejahteraan merupakan imbalan yang perusahaan berikan dalam bentuk materi dan non materi berdasarkan kebijakan untuk mencapai tujuan perusahaan (Mulyapradana 2016:11).

Berdasarkan penjelasan tersebut peran perusahaan dalam kesejahteraan karyawannya merupakan perkara penting untuk dijaga bahkan ditingkatkan, karena hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan 2005:185). Dalam sebuah penelitian Profesor Elton Mayo menyampaikan bahwa karyawan dapat bekerja lebih giat apabila mereka yakin manajemen perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, yang dimana kesejahteraan merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain kesejahteraan, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari suatu perusahaan, bagaimana pemimpin dapat membina karyawannya tergantung bagaimana model kepemimpinan yang digunakan pemimpin tersebut dalam berbagai keadaan.

Model kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Burns (dalam Yulk 2010:290) kepemimpinan transformasional adalah tahapan dari seorang yang menjabat sebagai pemimpin yang ingin karyawannya termotivasi olehnya dan tanggung jawab yang diterima

lebih tinggi seperti kebebasan, keadilan, keseimbangan, kedamaian dan rasa kemanusiaan. Kepemimpinan transformasional dicirikan oleh empat ciri yaitu, pengaruh idealis atau karisma, motivasi inspirational, stimulasi intelektual dan minat individu (Yulk 2010:290).

Dari hasil pra survei atau *preliminary survey* menurut Bapak Nodia Tonika selaku operasional staf Bank Syariah Indonesia Sengeda 1 Takengon bahwa “Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah kepemimpinan transformasional. Hal tersebut selaras dengan tindakan-tindakan pimpinan dalam membina, membimbing, menyampaikan visi misi perusahaan, dan mampu memotivasi karyawan hingga dapat menyelesaikan segala tugas yang ditanggung. Selain itu pimpinan juga mampu menjadi contoh dalam kedisiplinan hingga pencapaian kinerja yang baik yang menjadi dorongan pada karyawan untuk melakukan hal yang serupa”.

Kenyamanan pada lingkungan kerja akan membawa karyawan melakukan sebuah pekerjaan dengan maksimal sehingga kinerja yang diberikan akan maksimal pula. Menurut Sofyan (2013:20), lingkungan kerja adalah suatu hal yang mengelilingi seorang karyawan dimana hal tersebut mempengaruhi kinerja dan hasil yang diberikan.

Perkembangan BSI di Aceh sangat pesat dimana Aceh merupakan provinsi dengan jaringan BSI terbanyak dibandingkan dengan provinsi lainnya. Terdapat 211 depot yang terdiri dari kantor cabang, kantor cabang pembantu, kantor fungsional, kantor kas dan *payment point*, yang memungkinkan BSI mendaftarkan nasabah dalam jumlah besar dan menjangkau 2 juta nasabah.

Dengan jumlah nasabah tersebut, BSI memiliki aset di Aceh hingga 16 triliun (IKL 2021:1).

Secara nasional penyaluran dana BSI sepanjang 2021 mengalami peningkatan 9,32% dan khusus BSI regional Aceh mengalami peningkatan sebesar 6,25%. Peningkatan bukan hanya dibagikan daerah provinsi pusat saja namun kabupaten Aceh Tengah juga mengalami peningkatan, tepatnya BSI Sengeda 1 Takengon. Dimana selama 2021 di masa pandemi dan mengalami merger, seluruh kinerja karyawan BSI Sengeda 1 tetap dalam keadaan baik dan stabil (Munandar 2021). Sedangkan pada BPD Aceh mengalami penurunan yang dapat diketahui melalui kinerja keuangannya. Pada 2020 lalu ROA (*Return On Asset*) 1,73% dan ROE (*Return On Equity*) 15,72% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan 3% untuk ROA menjadi 1,70% dan ROE 48% menjadi 15,24% (BPD Aceh 2021:1).

Berdasarkan pemaparan diatas, peran karyawan dalam pencapaian tersebut pastilah sangat berpengaruh, oleh karena itu hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan. Dengan itu dapat disimpulkan kesejahteraan, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Maka dari itu, penulis terdorong untuk meneliti lebih lanjut mengenai kesejahteraan karyawan BSI yang dimana mereka merupakan karyawan yang perusahaannya mengalami merger, bagaimana kepemimpinan transformasional yang mampu membawa karyawan BSI memiliki kinerja yang baik dalam keadaan adanya peralihan dari perusahaan sebelumnya dan lingkungan kerjanya. Apakah kesejahteraan,

kepemimpinan transformasional dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu judul yang diambil penulis dari penelitian yaitu:

”Pengaruh Kesejahteraan, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Sengeda 1 Takengon”.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah yang sudah disampaikan, maka permasalahan akan peneliti teliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan BSI Sengeda 1 Takengon?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BSI Sengeda 1 Takengon?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI Sengeda 1 Takengon?

C. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan BSI Sengeda 1 Takengon.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di BSI Sengeda 1 Takengon.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI Sengeda 1 Takengon.

D. Manfaat Penelitian

Harapan peneliti hasil dari penelitian ini bermanfaat terhadap berbagai pihak berikut:

1. Bagi Akademisi

Dilakukannya penelitian ini, harapannya dapat memberikan tambahan referensi atau sumber yang berhubungan dengan pengaruh kesejahteraan dan kepemimpinan di perbankan syariah dan juga diharapkan penelitian ini memberikan pengetahuan baru bagi akademisi.

2. Bagi Pihak Universitas

Dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi positif bagi perguruan tinggi khususnya Fakultas Ekonomi Islam (FEBI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bagi Instansi terkait

Diharapkan dengan adanya kajian ini dapat menjadi bahan informasi dan reflektif bagi kebijakan khususnya di bidang pendidikan dan *soft skill* untuk mencapai sistem yang lebih baik di masa mendatang.

4. Bagi Penelitian Yang Akan Datang

Dengan adanya kajian ini diharapkan bisa memberikan referensi, dukungan dan standar evaluasi di bidang kegiatan khususnya perbankan syariah. Juga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti ke depannya yang juga meneliti terkait kinerja, kesejahteraan, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini, membahas terkait sistematika yang akan dibahas secara skematis yang terbagi menjadi lima bab, dimana antar bab satu dengan bab lainnya ini saling berkaitan. Untuk memudahkan memahami dan memperjelas pembahasan serta penulisan skripsi ini, maka sistematika uraian pembahasan ini adalah sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan yang terdiri dari latar belakang yang berisi landasan tentang penelitian, rumusan masalah membahas fokusnya pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian yang membahas pentingnya penelitian dilakukan, serta sistematika pembahasan untuk lebih memahami bagaimana arah selanjutnya dari ke penulisan ini.

Bab II merupakan landasan teori, yaitu bab yang memuat referensi penelitian yang berkaitan dengan teori, kerangka teori, hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan tinjauan pustaka yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, hipotesis serta kerangka penelitian sedang diuji.

Bab III adalah metode penelitian, menjelaskan uraian tentang teknik yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan definisi operasional variabel, kegiatan dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV meliputi hasil dan pembahasan. Bagian ini memberikan gambaran tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi dalam kaitannya dengan hasil pengolahan data yang dilakukan.

Bab V merupakan bab terakhir dan yang dimuat yaitu kesimpulan yang dihasilkan dari jawaban rumusan masalah yang sudah dicari dalam penelitian ini dan disertai dengan saran sebagai masukan untuk beberapa bagian penelitian ini sebagai dokumen untuk dianalisis lebih lanjut.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Variabel Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Sengeda 1 Takengon.
2. Variabel Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Sengeda 1 Takengon.
3. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Sengeda 1 Takengon.

B. Saran

Dari penelitian yang sudah dilakukan, berikut merupakan beberapa saran yang penulis sampaikan :

1. Bagi Pihak Bank Syariah Indonesia (BSI) Sengeda 1 Takengon

Dengan penelitian yang dilakukan ini saran yang dapat diberikan kepada pihak BSI Sengeda 1 Takengon untuk lebih memperhatikan atau meninjau kembali terkait kesejahteraan yang diterapkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan membuat strategi atau pembaharuan dalam memelihara karyawan yang lebih tepat pada BSI Sengeda 1 Takengon.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya saran yang dapat diberikan adalah melakukan pendalaman lebih lanjut lagi terkait variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, juga mencari lokasi studi kasus dengan responden yang lebih banyak lagi agar hasil dari penelitian yang dilakukan lebih akurat.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penyelesaian penelitian pada BSI Sengeda 1 Takengon terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan serta kendala yang dialami peneliti selama penelitian, yaitu:

1. Peneliti hanya mengambil dan berfokus pada variabel kesejahteraan, model kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BSI Sengeda 1 Takengon, padahal masih banyak variabel lain yang perlu diteliti lebih lanjut seperti iklim organisasi, jenjang karir, model kepemimpinan demokratis dsb.
2. Dalam pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner yang dimana informasi yang diperoleh terbatas. Dan juga lokasi yang dilakukan sebagai studi kasus belum memiliki karyawan yang banyak sehingga responden sedikit dan hal tersebut dapat mempengaruhi akurat atau tidaknya data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anon. 2021. "Kemenkeu." *Kementrian Keuangan Republik Indonesia*, May.
- Basri, Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Bass, Rivai. 1990. *The Implications Of Transaksional and Transformasional*. Team and Organization Development.
- BPD Aceh. 2021. *Laporan Keuangan*. Aceh.
- Cahyono, Ujang Tri, Mohamad Syamsul Maarif, and Suharjono. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember." *Manajemen Dan Agribisnis* 11.
- Danang, Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Edison, Emron Yohny Anwar &. Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *NAplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate*. IX. Bandung: Badan Penerbit-Undip.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- IKL. 2021. "Persiapan Roll Out Di Provinsi Aceh, BSI Lakukan Konsolidasi Internal Dan Eksternal." *Serambines.Com*, May.

- Irmayanthi, Ni Putu Pratiwi, and Ida Bagus Ketut Surya. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(4):1572. doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p17.
- Lee, Lena, and Poh Kam Wong. 2006. "Individual Attitudes, Organizational Reward System and Patenting Performance of R&D Scientists and Engineers." *Munich Personal RePEc Archive* (595).
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP UKPN.
- Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Martono, Harjito D. Agus. 2005. *Manajemen Keuangan, Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Ekonisia Fakultas Ekonomi UII.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, Sri Rahayu, Adolfina, and Genita Lumintang. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado." *EMBA* 4.
- Mulyapradana, Aria dan Hatta Muhammad. 2016. *Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: PT Visimedia Pustaka.
- Munandar, Teuku. 2021. "Kinerja Perbankan Aceh Di Tengah Pandemi Covid-19." *Aceh Journal National Network*.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- O'leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi.

- Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan Oleh : Dr. Hadyana Pujaatmaka*. Bandung: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian Tomy Sun, and Khair Hazmanan. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):59–70. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- Sofyan, K. D. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA." *Malikussalleh Industrial Engineering Journal* Vol. 2:18–23.
- Sriwidodo, Untung, and Agus Budhi Haryanto. 2010a. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan." *Manajemen Sumberdaya Manusia* 4(1).
- Sriwidodo, Untung, and Agus Budhi Haryanto. 2010b. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan." *Manajemen Sumber Daya Manusia* 4.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif; Kualitatif; Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarti. 2012. "Tekanan Ekonomi Dan Kesejahteraan Objektif Keluarga Di Pedesaan Dan Perkotaan." *Prosiding Seminar Hasil-Hasil Penelitian IPB*.
- Suryo, Bhikku Dharma. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Inovasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Panti Asuhan Di Kota Tomohon Dan Kabupaten Minahasa)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 8.
- Tampubolon, Manahan. 2013. *Manajemen Keuangan (Finance Management)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Thoha, Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.

Torang, Dr. Syamsi. 2014. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Usman Rianse, Abdi. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*.
Bandung: Alfabeta.

Warella. 2010. "Administrasi Negara Dan Kualitas Pelayanan Publik." *Dialogue*
1(1):85–107.

Yulk, Gary. 2010. *Leadership In Organization (7th Edision)*. Jakarta: PT Indeks.

