

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dunia perbankan senantiasa mengalami perkembangan yang sangat maju seiring dengan banyaknya ilmu pengetahuan tentang kegunaan dan manfaat dari adanya bank-bank dan teknologi yang memudahkan akses bagi nasabah. Ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan faktor pendukung bagi kemajuan dunia perbankan. Bank Indonesia sebagai bank sentral yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 Tentang Bank Indonesia Menjadi Undang-Undang. Bank Indonesia adalah lembaga negara independen yang mempunyai satu tujuan tunggal yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. (Rivandy, 2020)

Bank Indonesia dalam menjalankan tugasnya dapat dipandang sebagai lembaga negara yang independen dan sebagai badan hukum. Bank Indonesia sebagai lembaga negara yang independen mempunyai otonomi penuh dalam merumuskan dan melaksanakan setiap tugas dan wewenangnya sebagaimana ditentukan dalam undang-undang tersebut. Pihak luar tidak dibenarkan mencampuri pelaksanaan tugas Bank Indonesia, dan Bank Indonesia juga berkewajiban untuk menolak atau mengabaikan intervensi dalam bentuk apapun dari pihak manapun juga. Status dan kedudukan yang khusus tersebut diperlukan agar Bank Indonesia dapat melaksanakan peran dan fungsinya sebagai otoritas moneter secara lebih

efektif dan efisien. Oleh karena itu sebagai Bank Indonesia sebagai Bank Sentral harus memiliki stabilitas yang tinggi agar Bank Indonesia senantiasa dalam keadaan yang baik. Untuk menjaga stabilitas tersebut, Bank Indonesia harus senantiasa melakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan kebutuhannya. Perbaikan-perbaikan dalam suatu Bank Sentral harus direncanakan, diorganisasikan, dilaksanakan dan dikontrol dengan baik. Fungsi tersebut merupakan fungsi yang dilaksanakan oleh manajemen instansi. (Rahayu, 2018)

Sistem manajemen dalam suatu Instansi Bank Sentral merupakan pusat dari seluruh kebijakan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Melalui system manajemen yang baik, Bank Indonesia akan dapat merencanakan program, mengorganisasikan setiap bagian organisasi, melaksanakan program yang telah direncanakan serta mengendalikannya agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuannya, Bank Indonesia harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur internal maupun unsur eksternalnya.

Stabilitas kinerja Bank Indonesia dapat terjadi apabila terdapat kondusifitas hubungan antara Bank Indonesia dengan pihak intern maupun ekstern. Pihak intern merupakan seluruh elemen Bank Sentral yang berfungsi untuk melakukan aktifitas Bank Sentral, sedangkan pihak ekstern merupakan pihak di luar Bank Sentral. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Bank Indonesia untuk menjaga stabilitas intern perusahaan dapat dilakukan dengan menjaga kinerja karyawan. Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi

dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dan Cirebon merupakan salah satu Kantor Perwakilan Dalam Negeri Bank Indonesia yang berada di Kota Tasikmalaya. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dan Cirebon sebagai perwakilan Bank Sentral di daerah yang menjalankan Visi dan Misi dengan satu tujuan tunggal, yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Kestabilan nilai rupiah ini mengandung dua aspek, yaitu kestabilan nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta kestabilan terhadap mata uang negara lain, dengan didukung oleh tiga pilar yang merupakan tiga bidang tugasnya. Ketiga bidang tugas ini adalah menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter, mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran, serta stabilitas sistem keuangan. (KPwBI Tasikmalaya, 2023)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar yang berlaku di dalam organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja menurut Mangkunegara (2018:103) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seperti yang kita ketahui, kinerja para karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya sangat baik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dalam tiga tahun terakhir Pemerintah Kota Tasikmalaya berhasil meraih penghargaan TPID (Tim Pemantauan dan Pengendali Inflasi Daerah) *awards* (KPwBI Tasikmalaya, 2023). Penghargaan ini diraih oleh Pemerintah Kota

Tasikmalaya setelah berhasil menekan inflasi dalam daerah. Usaha menekan inflasi dalam daerah ini dilakukan oleh Pemerintah Kota Tasikmalaya yang bekerja sama dengan pihak Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya. TPID (Tim Pemantauan dan Pengendali Inflasi Daerah) *award* tersebut menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya, sehingga para karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugasnya.

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya (Gibson et al. dalam Baihaqi, 2019: 24).

Namun, walaupun terdapat keberhasilan pada TPID (Tim Pemantauan dan Pengendali Inflasi Daerah) masih terdapat masalah yang menunjukkan kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya yang belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya, antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Bank Indonesia. Selain itu masih banyak juga karyawan yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kondisi-kondisi yang terjadi di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya tersebut yang berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal dibuktikan melalui data penilaian kinerja karyawan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya tahun 2022. Data penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang karyawan karena didalamnya mencakup indikator-indikator untuk mengukur kinerja yaitu kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, perilaku karyawan dalam bekerja serta keefektifan jumlah jam kerja karyawan.

Data penilaian kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya**  
**Periode Tahun 2020 - 2022**

No.	Pangkat	Jumlah Karyawan	Nilai Konduite rata – rata per Tahun		
			2020	2021	2022
1	Manajer	4	3,37	3,44	3,5
2	Asisten Manajer	11	3,3	3,1	3,41
3	Staf	10	3,62	3,27	3,32
4	Pelaksana	20	3,11	3,14	3,16
5	Asisten	3	3	3,42	3,5

Sumber: diolah dari data kepegawaian KPwBI, 2023

Dari data penilaian kinerja pada tabel 1.1, diketahui rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan yudisium kinerja baik, namun terjadi penurunan rata – rata penilaian kinerja pada karyawan dengan pangkat asisten manajer dan staf. Artinya, ada indikasi penurunan kinerja pada level pangkat asisten manajer dan staf.

Selain itu, pihak Bank Indonesia juga ingin leih mengoptimalkan lagi kinerja pegawainya ke level sangat baik atau maksimal.

Sedangkan, berdasarkan data tingkat kinerja yang dibandingkan dengan kantor perwakilan Bank Indonesia wilayah lain diantaranya:

**Tabel 1.2**  
**Kinerja karyawan Bank Indonesia**

Tahun	Tingkat Kinerja	
	KPw BI Tasikmalaya	KPw BI Cirebon
2019	<i>Exceed</i>	<i>Exceed</i>
2020	<i>Meet</i>	<i>Meet</i>
2021	<i>Exceed</i>	<i>Exceed</i>
2022	<i>Exceed</i>	<i>Exceed</i>

Sumber : BI Tasikmalaya dan BI Cirebon, 2023

Berdasarkan data di atas, maka dapat dilihat bahwa selama masa pandemi tahun 2020 kinerja karyawan Bank Indonesia mulai menurun, hal ini dikarenakan seluruh karyawan belajar untuk beradaptasi di kondisi saat ini. Pada tahun 2021, sudah mulai menunjukkan perbaikan dengan pencapaian yang sama dan tahun 2022 semakin menunjukkan performa kinerja yang stabil dan tuntutan untuk percepatan pemulihan perekonomian pasca pandemi.

Berdasarkan data dan penjelasan tersebut, membuktikan bahwa kinerja karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Tasikmalaya dan Cirebon belum optimal. Menurunnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap menurunnya kinerja organisasi tersebut. Karena kinerja organisasi secara keseluruhan sangat bergantung kepada kinerja karyawannya. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawannya turun maka kemungkinan besar kinerja organisasinya juga menurun. Oleh karena itu, perusahaan dalam hal ini Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dan Cirebon harus melakukan upaya perbaikan kinerja

karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yang mana dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, spiritualitas dan kepuasan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin merupakan bagian penting dalam segitiga kinerja korporat, setelah kapabilitas teknis dan manajemen. Banyak perusahaan berinvestasi besar – besaran dalam program pengembangan kepemimpinan karena mereka menyadari bahwa kinerja yang baik bisa dicapai dengan kompetensi dan kecakapan kepemimpinan yang baik (David dan Richad, 2017: 169). Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam diri seseorang dan mencakup sifat-sifat, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari gaya, perilaku, dan kedudukan pemimpin bersangkutan dan interaksinya dengan para pengikut serta situasi. (Wahjosumidjo, 2018: 17).

Gaya kepemimpinan yang ada di Bank Indonesia adalah Gaya Kepemimpinan transformasional yaitu suatu kepemimpinan yang tidak hanya mampu memotivasi dan menggerakkan, namun juga mewujudkan kapasitas untuk senantiasa agile di setiap keadaan. Kepemimpinan yang dapat menjadi ujung tombak transformasi dalam sebuah organisasi bahkan negara. Suatu organisasi tidak akan mampu bertransformasi sebelum *leader* bertransformasi. *Transformational leadership* merupakan suatu kepemimpinan partisipatif ketika leader dan followers bersinergi mencapai visi dan misi bersama. Pemimpin harus memiliki tujuan dan values yang jelas untuk mampu menggerakkan organisasi menuju visi yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan *positive autocratic* kadang

kala juga diperlukan di era digital saat ini. Berlandaskan pemahaman yang tepat terhadap visi organisasi, seorang *leader* harus mampu menjadi contoh dan mendapat kepercayaan bawahannya, serta menetapkan *values* yang kuat. Pemimpin terbaik adalah yang mampu menghasilkan *leaders* di masa mendatang. Periode sasi kepemimpinan di KPwBi Tasikmalaya terjadi rata – rata 4 tahun sekali, dimana saat ini dipimpin oleh Aswin Kosotali yang menjabat dari tahun 2022 sampai sekarang (KPwBI Tasikmalaya, 2023)

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh (Dessyarti, 2018) gaya kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Dan menurut temuannya. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dari kinerja individu, kinerja tim atau kerjasama antar individu juga turut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Maka dibutuhkan budaya yang kuat dalam sebuah organisasi agar hubungan antar individu dalam organisasi tersebut terjalin dengan baik, sehingga kerjasama tim dapat terwujud. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Wibowo, 2017: 125). Budaya kerja dalam organisasi ini akan kemudian menjadi paham bersama dan diajarkan pada anggota-anggota baru untuk dijadikan pedoman dalam mengkaji, berpikir, dan memecahkan masalah yang dihadapi. Untuk itu harus



diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Budaya kerja Bank Indonesia diyakini menjadi pilar penopang pencapaian *outcome* dalam mewujudkan SDM yang kompeten, profesional, memiliki kepemimpinan yang kuat, dan berakhlak mulia serta mencerminkan nilai-nilai strategis. Dalam mewujudkannya, *Change Program BI Religi* menjadi landasan dalam membangun 3 pilar *Change Program* lainnya, yakni BI Inovasi, BI Digital, dan BI Prestasi. Keempatnya tetap menjadi fokus *Change Program* yang dijalankan oleh seluruh Satuan Kerja. Di samping itu terdapat 3 tema perubahan yang perlu diwujudkan oleh seluruh Satuan Kerja dalam pelaksanaan berbagai program budaya kerja yang dijalankan, yakni 1). Fokus pada *sustainability* energi untuk kebaikan manusia dan alam. 2). Bekerja dengan *seamless* di kantor, dirumah, dimana saja dan 3). Pemanfaatan teknologi digital untuk peningkatan target kinerja yang lebih tinggi. (Laporan Program Perubahan KPwBI Tasikmalaya, 2023). Perubahan budaya organisasi ini juga di mulai karena adanya pandemi dan terus berlanjut dan disempurnakan menjadi program budaya organisasi yang mengikuti tranformasi digital saat ini.

Budaya kerja menjadi salah satu prasyarat penting untuk menjalankan berbagai transformasi tersebut sehingga program budaya kerja pun mengalami transformasi. Diawali dengan Budaya Kerja 1.0, yang mengedepankan pemahaman terhadap nilai-nilai strategis (NNS), selanjutnya menjadi Budaya Kerja 2.0, yang berfokus pada aktivitas perubahan, dan mulai tahun ini kita menjalankan Budaya

Kerja 3.0, yang akan menjadi ajang aktualisasi diri yang mementingkan *impact*. (Panduan Progam Budaya Kerja Bank Indonesia, 2023)

Namun demikian, pelaksanaan budaya kerja di Bank Indonesia khususnya di Kantor Perwakilan Tasikmalaya belum dapat diimplementasikan oleh seluruh pegawai. Masih terdapat beberapa pegawai yang meyakini bahwa budaya kerja dimaksud masih menjadi “beban” dan menambah kerjaan *ad-hoc* bagi setiap pegawai. Hal tersebut dapat menjadi gap antar pegawai dalam pengimplementasian budaya kerja yang diyakini dapat mengganggu kinerja setiap pegawai. Adanya kesenjangan gap dimaksud perlu mendapat perhatian khusus untuk kelancaran program budaya kerja yang harapannya dapat membantu mewujudkan visi dan misi Bank Indonesia.

Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada diorganisasi (Setiyawan dan Waridin, 2016: 52). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi (2019), dimana hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif.

Penurunan kinerja yang diakibatkan oleh permasalahan SDM dapat dimitigasi dengan beberapa cara, salah satunya yaitu penerapan spiritualitas ditempat kerja. Spiritualitas seseorang juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Karena spiritualitas mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran, baik itu

kesadaran untuk berperilaku baik, jujur dan bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab. Seperti yang dikemukakan Burack (2018) banyak organisasi menempatkan nilai-nilai kejujuran sebagai fokus utama yang harus dimiliki. Kesadaran ketuhanan sebagai inti dari spiritualitas ini merupakan modal dasar yang dimiliki oleh setiap orang yang diharapkan dapat mewarnai segala aktivitas kehidupannya (Pratama, 2019).

Bank Indonesia selalu rutin melaksanakan *Training Spiritual Revival* untuk ratusan karyawan *millenials* di lingkungan Bank Indonesia. Program ini adalah program pembentukan karakter atau *Personal Transformation Program* pada diri karyawan baru di lingkungan Bank Indonesia. Tujuan *training* ini adalah untuk membentuk karakter calon pimpinan masa depan Bank Indonesia yang Religius. *Training Spiritual Revival* ini adalah program pembekalan pembentukan karakter sebagai rangkaian dari Program BI Religi yang dicanangkan oleh Gubernur Bank Indonesia, Perry Warjiyo sejak pertama kali menjabat. (actconsulting.co, 2023)

Namun program *Training Spiritual Revival* ini belum dapat diimplementasikan dengan baik di KPwBI Tasikmalaya dan Cirebon, karena program ini tidak dilakukan secara rutin dan merupakan program baru yang baru dicanangkan oleh Gubernur BI saat ini. Oleh sebab itu manfaat atau implementasi program *training* ini belum dapat dirasakan.

Witasari seperti yang dikutip oleh Budiono et al. (2016) mengatakan bahwa organisasi yang menerapkan spiritualitas di tempat kerjanya, akan meningkatkan komitmen organisasional bagi karyawan dan karyawan dengan tingkat komitmen organisasional tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Tovan dan Mutmainah (2021), dimana hasil penelitian menunjukkan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2016: 295). Kepuasan kerja karyawan pada dunia perbankan perlu mendapatkan perhatian penuh. Hal ini karena bank merupakan lembaga keuangan yang sangat penting dalam perekonomian, dimana pelaku utama dalam dunia perbankan tersebut adalah karyawan yang mereka miliki. Pada KpwBI Kota Tasikmalaya dan Cirebon sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga kepuasan kerja karyawan itu juga sudah menjadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia atau HRD nya. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya.

Meskipun Bank Indonesia (BI) adalah lembaga pemerintah yang dianggap sebagai tempat kerja yang stabil dan memiliki gaji yang baik, tetap ada beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan BI, dimana karyawan BI merasakan beban kerja yang berlebih, terutama pada saat-saat tertentu seperti pengawasan inflasi atau krisis ekonomi. Hal ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya perusahaan (Hasibuan, 2018:

213). Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. (Hasibuan dalam Murti dan Srimulyani, 2019)

Dari hasil observasi yang telah dilakukan, penulis menemukan ada beberapa permasalahan yang terkait dengan variabel - variabel yang penulis akan teliti. Permasalahan yang pertama berkaitan dengan gaya kepemimpinan yaitu Gaya kepemimpinan yang terlalu longgar dan terlalu fokus pada tugas. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan dapat berdampak pada motivasi karyawan. Kemudian berkaitan dengan budaya organisasi yaitu perubahan budaya kerja ke era digitalisasi membuat beberapa karyawan mengalami kebingungan dan transisi budaya kerja ini waktu dan tidak bisa berlangsung cepat. Selanjutnya berkaitan dengan spritualitas yaitu kurangnya pelatihan ESQ yang dilakukan sehingga program pengembangan ESQ tidak berkelanjutan. Sedangkan berkaitan dengan kinerja yaitu dengan banyaknya program pembaharuan dan digitalisasi pada semua unit kerja, mengharuskan karyawan harus terus berakselerasi untuk bisa menyesuaikan dengan waktu yang cenderung singkat, sehingga untuk karyawan yang kurang adaptif akan menjadikan performa kerja keseluruhan kurang optimal.

Sehubungan dengan fenomena tersebut dan karena belum adanya penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Tingkat Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Tasikmalaya dan Cirebon)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasar atas latar belakang, penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat spiritual, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat spiritual terhadap kepuasan kerja.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat spiritual terhadap kinerja karyawan.
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat spiritual, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat spiritual terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat spiritual terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini diantaranya adalah bagi:

##### **1.4.1 Pengembangan Ilmu**

Hal baru yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah ditemukannya hubungan positif antara tingkat spiritual dengan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Artinya bila tingkat spiritual ditingkatkan atau dikembangkan maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Indonesia. Penelitian tentang hal ini juga belum banyak dilakukan.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pemahaman terhadap gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dalam lingkup manajemen sumber daya manusia terutama bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi BI KPw Tasikmalaya dan Cirebon

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dalam pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Digunakan sebagai tambahan wawasan, pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan merupakan wujud dari aplikasi ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan, terutama mengenai keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk digunakan sebagai rujukan atau dasar dalam melakukan penelitian lanjutan yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Indonesia Kantor Perwakilan Tasikmalaya dan Cirebon, yang beralamat di Jalan Sutisna Senjaya No.19, Tawang Sari, Kec. Tawang, Kota. Tasikmalaya, Jawa Barat 46112 dan Jl. Yos Sudarso No.5-7, Lemahwungkuk, Kec. Lemahwungkuk, Kota Cirebon, Jawa Barat 45111.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama 9 (sembilan) bulan mulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan November 2023 dengan jadwal penelitian terlampir.