

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era persaingan yang semakin ketat di industri perbankan, kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan, tetapi juga merupakan penentu utama kepuasan dan loyalitas pelanggan. Perusahaan perbankan terus berupaya memastikan bahwa setiap karyawan berkinerja optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang berkualitas dan termotivasi dapat berdampak positif pada kesuksesan perusahaan, sementara karyawan yang kurang motivasi dan kesejahteraan cenderung menurunkan produktivitas (Nurhayati, 2024).

Kemampuan setiap perusahaan untuk tumbuh sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Bagi setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset penting untuk pertumbuhan karena memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan akan berupaya untuk terus meningkatkan kinerja sumber daya manusianya (Jonathan, 2020). Persaingan untuk sumber daya manusia di era globalisasi saat ini semakin ketat, dan sumber daya manusia diharapkan dapat berkembang dan menjadi lebih efektif dalam mencapai target bisnis yang optimal. Dalam situasi ini, bank harus memahami bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk mempertahankan keberlanjutan tujuan mereka. Salah satu perhatian

utama bagi bank adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat memengaruhi pengembangan dan hasil yang diharapkan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2021). Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Priansa (2020).

Suarmanayasa & Suwena (2025) membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis pekerjaan, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mampu mengelola potensi sumber daya manusianya secara menyeluruh. Dalam konteks perbankan, kemampuan manajemen dalam memotivasi karyawan dan mempertahankan keterlibatan kerja yang tinggi merupakan prasyarat penting bagi tercapainya produktivitas dan kinerja yang optimal.

Dalam konteks industri perbankan, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon sebagai salah satu lembaga keuangan terkemuka di Indonesia senantiasa berupaya meningkatkan kinerja karyawannya melalui pembenahan aspek sumber daya manusia.

Berdasarkan data internal, pencapaian target kerja masih berada di bawah ekspektasi, menunjukkan adanya indikasi kinerja karyawan yang belum optimal. Sebagai contoh, realisasi penyaluran kredit pada periode Januari hingga Desember

2024 hanya mencapai Rp. 13,2M atau sekitar 73% dari target yang ditetapkan sebesar Rp. 18M. Pencapaian ini menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara target dan realisasi, yang secara langsung berkaitan dengan kinerja karyawan dalam menjalankan fungsi pemasaran. Permasalahan kinerja yang belum optimal lainnya yaitu rendahnya angka absensi menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon. Data presensi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PT. Bank Mandiri

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja yang Seharusnya	Karyawan yang Tidak Hadir	Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absolut
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = 5/4 \times 100\%$
Januari	125	20	2500	1	2499	0,04%
Februari	125	18	2250	3	2247	0,13%
Maret	125	22	2750	2	2748	0,07%
April	125	19	2375	2	2373	0,08%
Mei	125	22	2750	3	2747	0,11%
Juni	125	20	2500	4	2496	0,16%
Juli	125	19	2375	3	2372	0,13%
Agustus	125	21	2625	3	2622	0,11%
September	125	19	2375	2	2373	0,08%
Oktober	125	22	2750	3	2747	0,11%
November	125	20	2500	3	2497	0,12%
Desember	125	22	2750	2	2748	0,07%
Jumlah		244	30500	31	30469	1,23%
Rata-Rata		20,33	2.542	2,58	2.539	0,10%

Sumber: PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 selama periode tahun 2024 menunjukkan rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan mencapai 2,58% setiap bulannya. Fenomena ini memberikan penjelasan bahwa dalam kondisi lingkungan eksternal maupun internal yang tidak menentu dan beresiko menyebabkan penurunan kinerja perusahaan, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon dapat berkinerja dengan baik dan kualitas kerja karyawan masih perlu ditingkatkan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon.

Aset terpenting dari perusahaan adalah individu-individu yang menjadi dasar untuk mencapai tujuan dan sasaran mereka. Elemen kunci bagi keberhasilan jangka panjang sebuah perusahaan adalah kepemimpinan yang cerdas dalam mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia. Unsur kepemimpinan berperan signifikan dalam mencapai kesuksesan serta keberlangsungan sebuah perusahaan sejalan dengan perkembangan teknologi. Proses kepemimpinan melibatkan membujuk orang lain untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi, diarahkan dalam konteks organisasi untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar bertindak sesuai harapan atau arahan dari pemimpin, kepemimpinan dipersepsikan sebagai suatu bakat yang diperoleh sejak lahir, menjadi kemampuan istimewa yang dapat berkembang melalui pengalaman dan pembelajaran (Fahmi, 2019). Definisi kepemimpinan lebih menekankan pada keterampilan mengarahkan dan mempengaruhi dibandingkan pada posisi dan wewenang. Kepemimpinan melayani bisa juga memainkan peran mediasi yaitu meningkatkan komunikasi dan keterbukaan, menyelesaikan konflik antar individu, mendukung resolusi tantangan dan perselisihan, memfasilitasi pembentukan tim dan kolaborasi, mendorong keseimbangan dan kesetaraan, mengelola konflik dan keadilan, dan mengembangkan keterampilan resolusi konflik.

Pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi, mendukung dan memotivasi para pengikutnya agar mereka melaksanakannya dengan semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik secara individu maupun organisasi. Juga perlu menemukan keseimbangan antara kebutuhan pengikut untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Simarmata *et al.*, (2019) Kepemimpinan merupakan sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah

laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula.

Hasil observasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon ditemukan adanya masalah pada kepemimpinan. Pimpinan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon dalam menjalankan tugasnya masih belum optimal, fenomena yang terjadi jika kepemimpinan tidak diterapkan dengan baik maka terjadi ketidak seimbangan antara pelayanan dengan kinerja karyawan, kemungkinan adanya eksploitasi, kurangnya pengambilan keputusan yang tegas, kurangnya pengarahan dan visi yang jelas, tidak bisa mengatasi tantangan dalam konflik manajemen, dan kesulitan dalam pengambilan keputusan. baik dari cara pemimpin memberikan perintah tanpa melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta komunikasi dua arah kurang terjalin dengan baik. Kondisi ini menurunkan motivasi dan rasa memiliki terhadap perusahaan menyebabkan semangat kerja dan inisiatif karyawan menurun,

Dari uraian tersebut diatas, hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Zulfikar *et al.*, (2021), Hasni *et al.*, (2020), Syafri *et al.*, (2023), Khoiriyah *et al.*, (2023) dan Rokhmah *et al.*, (2024) menunjukkan hasil yang sama yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepemimpinan di sebuah perusahaan bagus dan optimal akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Di sisi lain, beban kerja juga menjadi tantangan signifikan, terutama dalam situasi dengan volume tugas yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan kompleksitas administrasi. Beban kerja tinggi, baik dari segi volume maupun tekanan waktu, dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya akurasi kerja,

Pramarta *et al.*, (2025). Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi serta volume kerja yang terlalu banyak. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Hasil observasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon ditemukan adanya fenomena yang dilihat dari besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sebagian besar karyawan merasa bahwa target kerja yang diberikan terlalu tinggi dibandingkan dengan waktu dan sumber daya yang tersedia. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, stres kerja, serta menurunkan konsentrasi dalam bekerja. Kualitas layanan dan produktivitas menurun kinerja karyawan masih belum optimal.

Pada Tabel 1.2 terdapat data rekapitulasi kredit yang disalurkan nasabah pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon yang akan dijelaskan pada Tabel berikut:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Kredit Yang Disalurkan Nasabah Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon

No	Bulan	Target Penyaluran Kredit (Rp)	Realisasi Kredit (Rp)	Pencapaian Kredit (%)	Keterangan
1	Januari	1.500.000.000,00	900.000.000,00	60%	Tidak terealisasi
2	Februari	1.500.000.000,00	1.100.000.000,00	73%	Tidak terealisasi
3	Maret	1.500.000.000,00	1.100.000.000,00	73%	Tidak terealisasi
4	April	1.500.000.000,00	1.200.000.000,00	80%	Tidak terealisasi
5	Mei	1.500.000.000,00	1.300.000.000,00	87%	Tidak terealisasi
6	Juni	1.500.000.000,00	1.400.000.000,00	93%	Tidak terealisasi
7	Juli	1.500.000.000,00	1.100.000.000,00	73%	Tidak terealisasi
8	Agustus	1.500.000.000,00	1.200.000.000,00	80%	Tidak terealisasi
9	September	1.500.000.000,00	900.000.000,00	60%	Tidak terealisasi
10	Oktober	1.500.000.000,00	1.000.000.000,00	67%	Tidak terealisasi
11	November	1.500.000.000,00	800.000.000,00	53%	Tidak terealisasi
12	Desember	1.500.000.000,00	1.200.000.000,00	80%	Tidak terealisasi
Jumlah		18.000.000.000,00	13.200.000.000,00	880%	Tidak terealisasi
Rata-rata				73%	Tidak terealisasi

Sumber: PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan jumlah target penyaluran kredit selama periode bulan Januari – Desember 2024 adalah sejumlah Rp. 18M dan realisasinya bulan Januari – Desember 2024 hanya sejumlah Rp. 13,2M dengan rata-rata kredit 73%. Kondisi ini mengindikasikan walaupun capaian kinerja termasuk dalam kategori baik dan sehat, namun terjadi penurunan dalam menyalurkan kredit yang belum maksimal. Hal ini dapat diketahui dari nasabah yang melakukan transaksi kredit pada tahun 2024 di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon yang mengalami fluktuasi diindikasikan dengan jumlah naik turun disetiap bulannya. Dapat dilihat dari bulan Maret nasabah yang melakukan transaksi tidak meningkat sebesar 81% meskipun pada bulan April dan Mei mengalami peningkatan yang signifikan, akan tetapi fluktuasi kembali terjadi pada enam bulan terakhir 2024 yaitu antara bulan Juli sampai Desember, ini membuktikan kinerja karyawan dalam menyalurkan kredit belum maksimal.

Dari uraian tersebut diatas, hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rokhmah *et al.*, (2024), Saputra *et al.*, (2025), Sada (2024), Anjani *et al.*, (2021) menunjukkan hasil yang sama yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila beban kerja mengalami penurunan atau berkurang akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putry *et al.*, (2024) menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat beban kerja mengalami peningkatan akan diikuti dengan semakin menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini akan dikaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon.

Dua elemen kunci yang memengaruhi kinerja pekerja adalah kepemimpinan dan beban kerja. Pemimpin yang baik mampu menginspirasi, memberikan bimbingan, dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan pekerja untuk mencapai hasil terbaik mereka. Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang dapat menurunkan produktivitas. Meskipun demikian, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tidak selalu ada korelasi langsung antara kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja. Hubungan ini dimediasi oleh kepuasan kerja.

Sensasi menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap pekerjaan dan lingkungannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Wibowo (2007) menegaskan bahwa ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan; pekerja yang puas biasanya berkinerja baik, dan kepuasan kerja dapat dipupuk oleh kinerja yang kuat. Ada kemungkinan bahwa kepuasan kerja berfungsi

sebagai mekanisme psikologis yang meningkatkan atau mengurangi dampak beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pekerja. Ketidakberdayaan karyawan dapat terjadi akibat pekerja berkinerja tinggi tidak dihargai dan diakui. Akibatnya, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar harus meningkatkan dan mengevaluasi kebijakan kepuasan kerjanya, terutama terkait dengan pemberian insentif dan penghargaan kepada anggota staf. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dapat berdampak pada kinerja pekerja, yang mengakibatkan peningkatan semangat dan ketekunan dalam menjalankan tugas (Effendy & Suarmanayasa, 2021). Singkatnya, pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka menikmati pekerjaan tersebut. Sebaliknya, jika pekerjaan mereka tidak membuat mereka merasa senang, mereka akan merasa tidak bahagia di tempat kerja (Widiasih & Suarmanayasa, 2021).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya *research gap* penelitian, yaitu penelitian oleh Suhana (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Khoiriyah (2023) dan Kumalasari (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan tersebut. Pada sisi lain, penelitian oleh Hati (2024) dan Yanto (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja, namun dalam beberapa konteks organisasi hasilnya tidak konsisten. Adanya ketidakkonsistenan temuan ini menandakan perlunya penelitian lanjutan untuk menguji kembali peran mediasi kepuasan kerja dalam konteks organisasi perbankan di Indonesia, khususnya pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon.

Penelitian sebelumnya lebih banyak menitikberatkan pada variabel langsung antara kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja, tanpa menelaah mekanisme psikologis internal seperti kepuasan kerja yang dapat menjelaskan bagaimana dan mengapa hubungan tersebut terjadi. Hal ini menimbulkan *research gap* konseptual, yakni belum adanya kejelasan sejauh mana kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan perbankan.

Dengan adanya kondisi empirik berupa belum optimalnya kinerja karyawan dan adanya gap teoritis dalam penelitian sebelumnya, hal ini menjadikan dasar penelitian dengan judul “Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, bagian ini menguraikan batasan ruang lingkup penelitian fokus penelitian menjadi jelas dan tidak terlalu luas. Adapun batasan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, beban kerja serta kepuasan kerja merupakan permasalahan utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Pembatasan masalah dibuat secara jelas dan mendalam meneliti kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon.

2. Informasi yang disajikan yaitu fenomena yang terjadi terkait pada lokasi penelitian, teori pendukung, dan hubungan antar teori yang berkaitan dengan peran pengaruh kepemimpinan dan beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon?
- 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon?
- 4) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon?
- 6) Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon?
- 7) Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon.
- 2) Menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon.
- 3) Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon.
- 4) Menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon.
- 5) Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon.
- 6) Menguji pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon.
- 7) Menguji pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Denpasar Renon.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat secara teoritis serta praktis:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai hubungan kepemimpinan, beban kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja. Kajian memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dalam konteks perbankan Indonesia. Hasil penelitian menjadi dasar pengembangan model mediasi dalam studi organisasi. Temuan dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti yang menelaah faktor organisasi terhadap kinerja karyawan sektor pelayanan publik.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini memberikan dasar perumusan strategi peningkatan efektivitas kepemimpinan serta pengelolaan beban kerja. Hasil membantu departemen SDM memahami faktor penentu kinerja karyawan melalui aspek kepuasan kerja. Temuan dapat digunakan untuk menyusun program pelatihan, pengembangan, serta sistem insentif karyawan. Penerapan rekomendasi diharapkan menciptakan peningkatan kinerja, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan.

1.6 Penjelasan Istilah

Untuk menghindari adanya ketidaksesuaian pemahaman terhadap variabel-variabel yang dipergunakan, dipandang perlu diberikan penjelasan istilah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat efisiensi dan efektivitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di

tempat kerja yang dinilai dari sisi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta kemandirian dalam bekerja.

2) Kepuasan Kerja

Tingkat perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup berbagai aspek, seperti perasaan puas terhadap gaji, tugas, rekan kerja, atasan, dan peluang pengembangan karier.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

4) Beban Kerja

Beban kerja adalah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya.

1.7 Rencana Publikasi

Hasil penelitian akan dipublikasikan ke *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* yang terindeks Sinta 3 .