

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa krisis perbankan dan ekonomi setelah tahun 1997, industri perbankan di Indonesia mengalami penurunan jumlah bank. Hal ini sesungguhnya wajar terjadi sebagai akibat semakin ketatnya kebijakan dari Bank Indonesia dalam mengurangi Bank-bank operasi yang mengalami kesulitan likuiditas. Hal ini pun secara simultan terjadi dari menurunnya tingkat ketidakpercayaan masyarakat pada lembaga keuangan bank yang pada tahun 1997 -1998 tercermin melalui pengambilan secara bersama-sama dana yang tersimpan pada bank.

Sistem perbankan syariah di Indonesia dimulai tahun 1992 dengan Undang-Undang No. 10 tahun 1998, tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, pada bulan November 1998 yang memungkinkan bank menjalankan operasional bisnisnya dengan sistem bagi hasil. Pada tahun yang sama lahir bank syariah pertama di Indonesia, Bank Muamalat Indonesia (BMI). Hingga tahun 1998 praktis bank syariah tidak berkembang. Namun, setelah diberlakukan *Dual Banking System* melalui UU No. 10/1998, perbankan syariah mulai meningkat.

Seiring dengan perbaikan dan reformasi perbankan nasional pasca krisis ekonomi, perbankan syariah yang merupakan bagian dari perbankan nasional mulai memasuki babak baru implementasi sistem perbankan nasional dengan segala hambatan dan perkembangan yang secara berkala terus diperbaiki

sesuai dengan syariat Islam. Secara umum lembaga keuangan syariah dinilai perlu menjaga momentum pertumbuhan dan pangsa pasar yang berlangsung sepanjang tahun 2017.

Perbankan syariah era reformasi dimulai dengan disetujuinya Undang-Undang No.10 tahun 1998 tentang perbankan. Dengan adanya UU No. 10/1998 tentang perubahan UU No. 7/1992 tentang Perbankan, maka secara tegas sistem perbankan syariah ditempatkan sebagai bagian dari sistem perbankan nasional. Undang-undang perbankan syariah No.21 Tahun 2008 Bab I pasal I menjelaskan pengertian tentang bank syariah, yaitu bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.¹ Undang-Undang tersebut telah diikuti dengan ketentuan pelaksanaan dalam beberapa Surat Keputusan direksi Bank Indonesia tanggal 12 Mei 1999, yaitu tentang Bank Umum, Bank Umum Berdasarkan Prinsip Syariah, Bank Perkreditan Rakyat (BPR), BPR Prinsip Syariah. Hal yang sangat penting dari peraturan baru itu adalah bank-bank umum dan bank-bank perkreditan rakyat konvensional dapat menjalankan transaksi perbankan syariah melalui pembukaan kantor-kantor cabang syariah, atau mengkonversikan kantor cabang konvensional menjadi kantor cabang syariah. Keleluasaan yang diberikan oleh undang-undang tahun 1998 telah mendapat tanggapan positif dari kalangan perbankan.

¹ *Undang-Undang Perbankan Syariah 2008 (UU RI No.21 Tahun 2008)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), Hal.4

Dan salah satu bank umum yang beroperasi secara penuh berdasarkan prinsip-prinsip syariah adalah Bank Syariah Mandiri (BSM) yang merupakan bank umum yang beroperasi sebagai bank tunggal, disamping Bank Muamalat yang telah beroperasi sebelumnya. Lahirnya Bank Syariah Mandiri (BSM) pada era reformasi telah membawa perubahan ke seluruh aspek kehidupan sosial ekonomi bangsa termasuk dunia perbankan. Mengembangkan misi sebagai alternatif pengganti sistem ekonomi yang ada saat ini perbankan syariah menjadi tulang punggung untuk membuktikan bahwa ekonomi syariah memang bisa diterapkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.²

Bank Syariah Mandiri sebagai penggerak sektor riil dapat berkembang pesat jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan pengelolaan organisasi/SDM yang baik. Bank Syariah Mandiri berkontribusi bagi suksesnya proses pembangunan, sehingga pelan tapi pasti dapat mengikis atau mengurangi jumlah penduduk miskin di Indonesia. Kemajuan sebuah lembaga keuangan tidak semata-mata terletak pada seberapa besar laba yang mereka peroleh, namun juga terletak pada sumber daya manusianya dalam hal ini adalah karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Keberadaan

² Muhammad Syafi'i Antonio., *Bank Syariah : Dari Teori ke Praktik.*, (Jakarta,Gema Insani Press, 2001), hal : 26

sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Karyawan menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami bahwa motivasi dan lingkungan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang harus diperhatikan secara serius. Karena faktor-faktor inilah yang menjadi kunci utama dan sangat menentukan perilaku karyawan bekerja.

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Demikian pula dengan gaya kepemimpinan dalam hakikatnya manusia adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus memiliki pemimpin yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya. Oleh karena itu harus ada pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasi.³

Selain itu gaya kepemimpinan yang islami juga hampir sama dengan gaya kepemimpinan, bedanya gaya kepemimpinan secara islami bahwasanya

³ Prof. Dr. Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* Edisi 4, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), hal.304

para pemimpin harus menaati peraturan yang ada secara islami. Misalkan pemimpin harus memiliki akhlak yang mulia, terpercaya dan keadilan dalam memutuskan suatu hal. Dan memberikan suatu motivasi agar para karyawan selalu mempunyai semangat untuk bekerja.

Pemimpin yang sukses apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber daya manusia lainnya dalam organisasi.⁴

Motivasi yang diberikan oleh pemimpin sangat menentukan, keberhasilan sebuah lembaga atau instansi sangat ditentukan dari motivasi yang diberikan kepada pegawainya. Motivasi merupakan salah satu unsur penting kesuksesan seorang karyawan dalam mencapai target pekerjaannya. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan karyawan untuk memenuhi dan menyalurkan kebutuhan individual tertentu agar dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.⁵ Apabila seorang karyawan dalam

⁴ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 62-63

⁵ Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta, 2013), hal. 171

dirinya tidak tertanamkan motivasi untuk maju dan sikap yang tidak baik maka akan berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut. Selain itu motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja karyawan, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja bertugas untuk meningkatkan kualitas dari suatu lembaga keuangan syariah, maka kinerja digunakan sebagai salah satu tolak ukur. Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁶ Keberhasilan karyawan dapat dilihat dari bagaimana seorang itu memimpin dan memotivasi karyawan pada sebuah perusahaan atau lembaga juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya.

Tabel 1.1

Jumlah karyawan pada Bank Syariah Mandiri Tulungagung

Tahun	Jumlah Karyawan
2015	38 Karyawan
2016	38 Karyawan
2017	34 Karyawan
2018	32 Karyawan

Sumber data: Hasil wawancara, 2018

Perkembangan suatu perusahaan atau lembaga bergantung pada produktifitas kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional pada karyawan,

⁶ Parwoto et. all, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta*, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 No. 2 Januari 2018: 353 – 361

diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Dari kedua faktor diatas apabila dihubungkan dengan kinerja karyawan secara umum sangat baik. Karena antara faktor satu dengan yang lain itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Diharapkan dengan adanya kedua faktor diatas bisa menjadikan sebuah motivasi atau dorongan kepada semua karyawan agar giat dalam bekerja, sehingga tujuan dalam perusahaan bisa berjalan lancar sesuai dengan apa yang diharapkan. Dan alasan peneliti memilih Bank Syariah Mandiri Tulungagung karena lokasinya sangatlah strategis yang berada di tengah kota sehingga memudahkan para karyawannya untuk mencari nasabah. Dan tidak hanya berada di tengah kota saja di daerah kepatihan Tulungagung merupakan pusat keramaian Tulungagung bagian timur. Banyak masyarakat awam yang dari luar jawa bertempat tinggal di daerah tersebut. Selain itu banyak terdapat lembaga keuangan syariah yang berdiri di daerah tersebut dan Bank konvensional, sehingga peneliti sangat tertarik untuk meneliti Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik dan ingin mengetahui tentang ruang lingkup dari pengaruh gaya kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Dan Oleh karena itu peneliti akan mengkaji penelitian skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung”**.

B. Identifikasi Masalah

Agar dalam penelitian ini tidak terlalu menyimpang dan terfokus kepada masalah-masalah pokok, maka penulis membatasi secara jelas sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah seluruh nasabah di Bank Mandiri Syariah Tulungagung.
2. Penelitian ini akan membahas tentang gaya Kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat memaparkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka peneliti dapat memaparkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji signifikansi gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Hasil kajian ini diharapkan bisa menambah khazanah ilmiah, terutama berkenaan dengan gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Bank Syariah Mandiri Tulungagung

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan penambahan wawasan dalam mengambil kebijakan tentang gaya Kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan perbendaharaan perpustakaan di IAIN Tulungagung mengenai

penelitian dalam bidang perbankan syariah, khususnya dalam kajian mengenai gaya Kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hendaknya penelitian ini dapat dijadikan kontribusi dan referensi dalam gaya kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan hendaknya faktor-faktor diluar variabel penelitian diteliti oleh peneliti selanjutnya.

F. Ruang Lingkup dan Pembatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel yang diteliti, populasi dan subjek penelitian. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel *independen* atau bisa disebut variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain. Variabel *dependen* atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Penulis menentukan variabel sebagai berikut.

- a. Variabel bebas (*independen*) diasumsikan dengan variabel X. Peneliti menuliskan gaya kepemimpinan islami sebagai X_1 , dan motivasi kerja sebagai X_2 karena diduga kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan
- b. Variabel terikat (*dependen*) diasumsikan sebagai variabel Y, dalam penelitian ini variabel Y yaitu kinerja karyawan

2. Pembatasan Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pada karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

Dalam karya ilmiah ini peneliti perlu memberi penegasan istilah dari judul yang peneliti angkat dengan tujuan agar tidak terjadi keracuan atau ketidaksamaan pemahaman dalam membaca proposal skripsi ini, yaitu:

1. Definisi Konseptual

- a. Gaya kepemimpinan Islami adalah hubungan di mana di dalamnya antara orang dan pemimpin saling mempengaruhi agar mau bekerjasama berbagi tugas untuk mencapai keinginan sang pemimpin. Kepemimpinan yang Islami yaitu kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT.⁷
- b. Motivasi Kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja serta kerelaan para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.⁸

⁷ Ainur Rahim Fakih dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: UI Press, 2001), hal. 3

⁸ Masykur Wiratno, *Pengantar Kewirausahaan: Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta, 2001) hal. 204

- c. Kinerja Karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya, dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.⁹
- d. Perbankan syariah terdiri dari dua kata, yaitu perbankan dan syariah. Kata perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup tentang kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Kata syariah dalam versi bank syariah di Indonesia adalah aturan perjanjian berdasarkan yang dilakukan oleh pihak bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana atau pembiayaan kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum Islam.¹⁰ Jadi dapat disimpulkan bahwa bank syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usaha pembiayaan dan penyimpanan serta kegiatan usaha lainnya sesuai dengan hukum Islam.

2. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah untuk meneliti dan mengkaji apakah pengaruh gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung. Yang dapat dilihat dari gaya

⁹ M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta:Gema Insani, 2002), hal. 199

¹⁰ Zainuddin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal. 1

kepemimpinan Islami dalam penelitian ini adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh para karyawannya sesuai dengan gaya kepemimpinan Islami. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri pribadi ataupun pihak luar yang dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja serta kerelaan para karyawannya demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil ketepatan, ketelitian, kerapian, keberhasilan, jumlah dan ketetapan waktu karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung dalam melaksanakan pekerjaannya.

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Sistematika penelitian skripsi yang dilakukan ini terdiri dari 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

- Bab I : Berisi tentang pendahuluan yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan pembatasan penelitian, penegasan istilah, sistematis pembahasan skripsi.
- Bab II : Berisi tentang landasan teori yang membahas semua variabel yang didasarkan ada teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.
- Bab III : Berisi tentang gambaran metodologi penelitian yaitu, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data,

variabel penelitian dan pengukuran data, dan teknik analisis data.

Bab IV : Berisi tentang hasil penelitian yaitu gambaran umum tentang Perbankan Syariah, uji validitas uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi heterokedastisitas, multikolinieritas, autokorelasi, normalitas, uji regresi berganda 9 meliputi uji t dan uji F, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Bab V : Berisi tentang pembahasan

Bab VI : Berisi tentang penutup yaitu kesimpulan dan saran