

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan global saat ini, sebuah lembaga usaha milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap pegawai atau bawahan. Faktor prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerjasama karyawan dalam mencapai tujuan, seperti diketahui bahwa tujuan sebuah lembaga atau organisasi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap organisasi.

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan pasti memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumberdaya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Bagi sebuah perusahaan, ada tiga sumber daya (atau modal) strategis lain yang mutlak harus dimiliki untuk dapat menjadi perusahaan unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut adalah:

1. *Financial resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dana atau modal finansial yang dimiliki.
2. *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai “modal insani”.
3. *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktik.

Dari ketiga *resource* yang bersifat strategis tersebut, hampir semua pimpinan perusahaan besar dan modern sekarang mengakui bahwa yang paling sulit diperoleh dan dikelola adalah *human resource* yaitu sumber daya manusia/modal insani yang mempunyai kualitas yang tepat dengan yang diinginkan perusahaan.¹

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpin dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin sering kali mengubah kinerja suatu unit, instalansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi, dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Sejarah islam telah membuktikan pentingnya masalah kepemimpinan setelah wafatnya baginda Rasulullah SAW, para sahabat telah memberi penekanan dan keutamaan dalam melantik pengganti beliau dalam memimpin umat islam. Umat islam tidak seharusnya dibiarkan tanpa pemimpin Sayyidina

¹Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang :UIN Press, 2009), hlm. 16

Umar r.a pernah berkata: “tiada islam tanpa jama’ah, tiada jama’ah tanpa kepemimpinan dan tiada kepemimpinan tanpa taat”.

Firman Allah dalam Al-Qur’an yang menjelaskan tentang kepemimpinan, yang menunjukkan ketaatan kepada ulil amri (pemimpin) harus dalam rangka taat kepada Allah SWT yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ
وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman ta’atilah Rasul-Nya, dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-qur’an) dan Rasulnya (Hadist), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Q.S An-nisa :59)²

Sedangkan ayat lain yang menjelaskan tentang pentingnya sebuah kepemimpinan adalah sebagai berikut:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ
الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

artinya:

“Hai Daud. Sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi. Maka berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu

²DEPAG RI. Al-Qur’an dan Terjemahan, Surat An-Nisa ayat 59

*dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”(Q.S.Shad:26)*³

Setiap organisasi, bawahan atau pekerja selalau tergantung pada pemimpin. Bila pemimpin tidak mempunyai kemampuan memimpin maka tugas-tugas yang kompleks tidak bisa dikerjakan dengan baik. Apabila pemimpin mampu menjalankan fungsinya dengan baik, maka sangat mungkin organisasi tersebut mampu mencapai sasarannya. Jadi, seorang pemimpin dalam suatu organisasi diakui sebagai pemimpin apabila dia mampu mengetahui dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.⁴

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Di dalam bahasa Inggris kepemimpinan sama artinya dengan *leadership*, berasal dari kata *to lead* yaitu berupa kata kerja yang berarti memimpin. Maka memimpin merupakan suatu pekerjaan seseorang tentang bagaimana cara-cara untuk mengarahkan (*direct*) orang lain.⁵

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkan motivasi. Motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk

³DEPAG RI. *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Surat Shad ayat 26

⁴Veitzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), hal. 3

⁵Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Model* (Yogyakarta : Gava Media, 2008), hlm. 9

mencapai tujuan tertentu. Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam memberi pelayanan oleh karyawan diantaranya adalah adanya perasaan bangga menjadi bagian dari suatu perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Motivasi ini akan timbul ketika setiap karyawan dihargai oleh setiap perusahaan, maka perusahaan harus memberikan motivasi secara menarik agar karyawan lebih giat lagi dalam pekerjaannya sehingga target dari perusahaan dapat terealisasi dengan optimal.

Selain faktor motivasi, disiplin kerja juga merupakan penentu tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Karena disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila ada yang melakukan pelanggaran secara otomatis akan mendapatkan *punishment*.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam

menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus ataupun insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a. memberikan wasiat kepada pegawainya, “Janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan yang berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan, dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek”.⁶

Indonesia merupakan salah satu *Negara emerging market* yang terus tumbuh. Ekonomi Indonesia masih bias bertumbuh diatas 5%, diatas rata-rata pertumbuhan ekonomi dunia yang tercatat hanya 3,1%. Pertumbuhan ekonomi yang relatif tinggi tersebut, mendorong pertumbuhan masyarakat kelas menengah atas di Indonesia.

Untuk menuju kearah kesuksesan organisasi, harus diciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, tentu saja ini memerlukan pemimpin yang memiliki karakter atau pemimpin tersebut menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga mendapat simpatik dari karyawan, sehingga menambah kepercayaan terhadap perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Indonesia KC Kediri, karena memiliki beberapa alasan diantaranya adalah BMI merupakan lembaga

⁶Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.

perbankan syariah pertama di Indonesia yang mampu *survive* menghadapi lingkungan bisnis dikala bank-bank yang lainnya mengalami likuiditasi pada tahun 1997an sehingga dapat eksis sampai sekarang dan cukup disorot oleh para pelaku bisnis, yang akhirnya merupakan teladan bagi perbankan syariah lainnya dalam perkembangan perekonomian Islam, selain itu kalangan di masyarakat yang mengklaim bahwasanya Bank Syariah hanya merupakan kedok, artinya keseluruhan sistem dan operasional bank syariah masih meminjam dan mengadopsi konsep perbankan konvensional. Alasan lain yaitu, BMI memiliki konsep atau nilai budaya organisasi yang unik, yaitu nilai-nilai *calesial manajement* dimana konsep tersebut berbeda dengan perbankan syariah lainnya.

Hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk terus mengikuti perkembangan kondisi perusahaan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin meng-global serta penanganan perusahaan dalam menyikapi perubahan lingkungan bisnis tersebut dengan melakukan penelitian dengan judul; “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.

D. Kegunaan penelitian

Kegunaan dari penelitian ini meliputi :

1. Kegunaan secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua kalangan dan memberi gambaran pengetahuan terhadap Bank Muamalat Indonesia KC Kediri, sehingga diharapkan untuk mampu mencapai target kerja yang maksimal.

2. Kegunaan secara praktis

Penelitian dapat berguna untuk menjelaskan terkait permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini. Sehingga berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi civitas akademika yang akan melakukan

penelitian selanjutnya. Dengan demikian penelitian dapat dirapkan dapat berguna bagi kalangan-kalangan seperti:

a. Bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang sumber daya manusia.

b. Bagi unit kerja.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran, khususnya pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri dalam merumuskan kebijaksanaan dan prakteknya sehingga mampu membangkitkan kinerja pegawainya.

c. Bagi penulis.

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan terhadap sesuai atau tidaknya teori gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan yang terjadi pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.

E. Batasan Penelitian

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu meluas, maka penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.
2. Penelitian hanya sampai pada tahap apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.

3. Adapun sub variabel yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel terikat, dan kinerja karyawan sebagai variabel bebas.
4. Objek penelitian hanya karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Kediri.

F. Definisi Operasional

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

a. Gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang dimaksud ialah gaya kepemimpinan dengan memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya dan senantiasa menerima saran dan keritikan serta mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan.

b. Motivasi kerja.

Motivasi kerja yang dimaksud ialah pemberian dorongan atau semangat agar pekerja mampu mengerjakan segala hal yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Disiplin kerja.

Disiplin kerja yang dimaksud disini adalah patuhnya karyawan terhadap aturan yang berlaku, termasuk ketepatan dalam kehadiran.

d. Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan penanganan keluhan masyarakat terhadap organisasi.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Merujuk pada semua yang dituliskan diatas dan metode yang digunakan serta dalam rangka memudahkan penulisan skripsi, maka pembahasa ini dibagi menjadi 6 bab. Adapun sistematika penulisannya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- | | |
|---------|---|
| BAB I | Pendahuluan terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, definisi operasional, sistematika penulisan skripsi. |
| BAB II | Landasan teori terdiri atas teori-teori terkait variabel yang membahas tentang penelitian. Kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hipotesis penelitian. |
| BAB III | Metode penelitian, mengemukakan kajian tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, teknik analisis data. |
| BAB IV | Laporan hasil penelitian mengemukakan data-data tentang profil dan objek penelitian, pemaparan data, analisis data, interpretasi data, dan pembahasan. |
| BAB V | pembahasan yang akan menjelaskan tentang temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian. |

BAB VI Penutup mengemukakan kajian tentang kesimpulan dan saran yang diperlukan.

Bagian akhir skripsi ini memuat daftar rujukan, lampiran-lampiran yang diperlukan untuk meningkatkan validitas isi skripsi ini.