

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, perkembangan bisnis yang semakin cepat dan tingkat persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengembangkan kualitas nya. Oleh karena itu, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem yang baik. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang kurang menguntungkan. Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya seorang pimpinan, segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin tentunya sangat berpengaruh bahkan berperan dalam hal ini, sehingga mampu menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para pegawai dalam segala bentuk serta aktivitas pekerjaan yang positif, yang nantinya mampu membangun semangat bahkan loyalitas kerja karyawan itu sendiri. Peranan seorang pemimpin sangat penting untuk mengarahkan pegawainya supaya dapat mencapai tujuan perusahaan dan sebagai unsur yang memberikan keunggulan bersaing.

Kepemimpinan yang berbasis spiritual Islami saat ini seringkali menjadi sebuah topik hangat yang menjadi perbincangan dalam berbagai

sektor publik, karena saat ini krisis kepemimpinan yang melanda bangsa tak lepas dari terjebaknya pemimpin dan tokoh panutan dalam kejahatan seperti korupsi, kekerasan, dan sebagainya. Untuk itu dibutuhkan pemimpin yang berjiwa dan tangguh yaitu kepemimpinan Islami yang selalu berpegang teguh kepada AL-Qur'an dan Hadist. Karena karakteristik manusia yang mempunyai jiwa kepemimpinan islami tampak dalam tingkah laku yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa apa yang dilakukannya merupakan bagian dari ibadah kepada Allah dan menganggap dunia merupakan perjalanan menanam benih kebaikan yang akan dipanen di akhirat². Dalam Islam kepemimpinan begitu penting sehingga mendapat perhatian yang sangat besar. Begitu pentingnya kepemimpinan ini, mengharuskan setiap perkumpulan itu memiliki pimpinan, bahkan perkumpulan dalam jumlah yang kecil sekalipun. Nabi Muhammad Saw bersabda : “dari Abu Said dari Abu Hurairah bahwa keduanya berkata, Rasulullah bersabda, “Apabila tiga orang keluar bepergian, hendaklah mereka menjadikan salah satu sebagai pemimpin.” (HR.Abu Daud).³ Pemimpin merupakan suatu panggilan yang sangat mulia dan perintah dari Allah yang menempatkan dirinya sebagai makhluk pilihan sehingga tumbuh dalam dirinya kehati-hatian, menghargai waktu, produktif, dan bisa memberikan kasih sayang sesama manusia. Secara garis besar

² Elfira Maya Adiba, “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo”, journal of Islamic economics, Vol.2 No.1 (Januari, 2018). Hlm 61.

³ Faiqatul Husna, “Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam”, Jurnal Misykat, Vol.02 No.02 (Desember, 2017). Hlm 131.

kepemimpinan yang berbasis spiritual islam atau islamic leadership terdapat empat pondasi sifat, yaitu shiddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tabhligh (menyampaikan), fathana (cerdas). Seorang pemimpin apabila menerapkan empat pondasi sifat tersebut niscaya akan memberikan dampak positif dalam perusahaan⁴

Selain itu gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Motivasi kerja juga akan berdampak pada loyalitas karyawan.⁵ Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat, memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dan menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Maka dari itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antar karyawan dengan pimpinan maupun antar

⁴ Muhamad Ekhsan dan Roni Mariyono, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia*”, Jurnal Ekonomi, Vol.3 No.2 (Juni, 2020), 267.

⁵ Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi, “*Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*”, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2 No.2 (September, 2019), Hlm 222.

sesama karyawan. Selain adanya motivasi dari pihak luar seharusnya karyawan juga sadar akan motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri, yaitu mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan tanpa pengaruh orang lain atau mereka melaksanakan suatu kegiatan karena merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri.⁶

Pemimpin juga dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif. Setelah kelompok familiar dengan tugas dan saat masalah-masalah baru ditemukan, pemimpin dapat menampakkan perilaku partisipatif untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok. Perilaku yang berorientasi pada prestasi dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang semakin meningkat.

Penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan pemberian motivasi yang tepat akan menghasilkan pengaruh positif untuk menumbuhkan loyalitas karyawan supaya selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin.⁷ Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi. Maka dari itu tuntutan loyalitas karyawan yang diharapkan oleh

⁶ Rakhmad Triadi, DKK, “*Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)*”, Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, No.47 (Oktober, 2019), Hlm 5.

⁷ Bambang Subahri dan Nurul Hikmah, “*Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bmt Sidogiri*”, Jurnal TANWIRUL UQUL, Vol.01 No.01 (Maret, 2020). Hlm 10.

perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

Loyalitas dapat dikatakan sebagai tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang loyal berarti karyawan yang bersedia dengan segala kemampuan, keterampilan, dan waktu untuk ikut serta dalam segala aktivitas dalam perusahaan.⁸ Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Loyalitas pegawai merupakan sikap positif pegawai terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya. Maka dari itu Solidaritas kelompok sebagai dasar kehidupan yang dilandasi oleh iman dan akhlak mulia seperti yang dicontohkan Rasulullah Saw, dapat memberikan implikasi terhadap tatanan kerja sama kemanusiaan (ta'âwun al-ihsan). Apabila teori tersebut dihubungkan dengan kegiatan kepemimpinan, maka akan dapat mendorong sekelompok orang untuk

⁸ Jeffry Wibowo dan Eddy M. Sutanto, "Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx), Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan Cv. Pratama Jaya Di Madiun", *Jurnal Agora Vol.1 No.3*, (2013).

bersatu dan aktif partisipatif dalam proses pembangunan di semua sektor kehidupan. Kepemimpinan islami sangat mempengaruhi loyalitas karyawan dengan cara menunjukkan akhlak yang mulia dalam memimpin seperti melakukan bawahan dengan adil, memberi teladan yang baik, memperhatikan bawahan. Pada akhirnya hal tersebut akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti memilih Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung karena merupakan salah satu bank syariah yang menjaga tren positif keuangannya serta memiliki loyalitas kepada nasabah yang bagus. Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung memiliki visi untuk menjadi bank syariah progresif di Indonesia yang menawarkan produk dan layanan keuangan komprehensif dan inovatif. Melalui visi tersebut Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung ingin memberikan kepercayaan kepada nasabah sebagai bank untuk pengembangan usaha melalui produk-produk dan layanan unggulan yang dapat bersaing dengan produk-produk bank syariah maupun bank konvensional lainnya. Selain itu Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung juga merupakan salah satu bank syariah yang terus berupaya dalam menjaga kualitasnya sehingga dapat dipercaya oleh masyarakat luas.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan bank. Sehingga penulis mengambil judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Dan Motivasi**

Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Panin Dubai Syariah 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 pegawai di Bank Panin Dubai Syariah.
2. Penelitian ini akan membahas tentang gaya Kepemimpinan islami dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Bank Panin Dubai Syariah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan-permasalahan yang ada atau akan dihadapi dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan yang islami berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Bank Panin Dubai Syariah ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Bank Panin Dubai Syariah ?
3. Apakah gaya kepemimpinan yang islami dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di Bank Panin Dubai Syariah ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap loyalitas karyawan pada Bank Panin Dubai Syariah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap loyalitas pegawai pada Bank Panin Dubai Syariah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja, terhadap loyalitas pegawai Bank Panin Dubai Syariah.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khazanah ilmiah, terutama berkenaan dengan gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan juga mampu memberikan manfaat secara praktis, yakni:

- a) Bagi Bank Panin Dubai Syariah

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

b) Bagi UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Memberikan gambaran tentang pembuatan skripsi, sebagai pendorong untuk terus berkarya dan sebagai penambahan wawasan serta pemahaman terhadap objek yang diteliti, dan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

c) Bagi peneliti selanjutnya

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

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan 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 X1, dan motivasi kerja sebagai X2 karena diduga kedua variabel tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan.
- b. Variabel terikat (dependen) diasumsikan sebagai variabel Y, dalam penelitian ini variabel Y yaitu loyalitas karyawan.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini membatasi hal yang diteliti hanya tentang Pengaruh gaya kepemimpinan islami dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Bank Panin Dubai Syariah. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pada karyawan Bank Panin Dubai Syariah.

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 adalah hubungan antara orang dan pemimpin saling mempengaruhi agar mau bekerjasama berbagi tugas untuk mencapai keinginan sang pemimpin.⁹
- b. Motivasi Kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja.¹⁰
- c. Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat.¹¹
- d. Perbankan syariah adalah lembaga pengelolaan dana sesuai dengan hukum Islam.¹²

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 loyalitas karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung

- a. Gaya kepemimpinan, merupakan perilaku yang diperankan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan islami yang memiliki nilai-nilai keislaman seperti jujur, disiplin, adil, dan bertanggung jawab.
- b. Motivasi kerja, merupakan energi yang menggerakkan keinginan positif pada karyawan. Pada penelitian kali ini yang dimaksud

⁹ Ainur Rahim Fakhri dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: UI Press, 2001), hlm, 3.

¹⁰ Masykur Wiratno, *Pengantar Kewirausahaan: Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta, 2001) hlm, 204.

¹¹ Ali Chaerudin, *Sumber Daya Manusia*, (Sukabumi: CV Jejak, 2020), hlm,84.

¹² Zainuddin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm, 1.

dengan motivasi kerja adalah suatu dorongan supaya karyawan lebih semangat bekerja.

- c. Loyalitas karyawan, merupakan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pada penelitian kali ini yang dimaksud dengan loyalitas karyawan adalah kesungguhan untuk kesetiaan pada organisasi, rasa memiliki pada organisasi dan merekomendasikan organisasi.
- d. Sedangkan perbankan syariah adalah lembaga yang memiliki fungsi untuk pengelolaan dana sesuai hukum syariah. Penelitian kali ini dilakukan di Bank Panin Dubai Syariah, Bank Panin Dubai Syariah Tergolong Pada Bank Modern yang terbuka bagi semua masyarakat.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dari penulisan skripsi ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi dan bagian akhir penelitian. Adapun sistematika penelitian ini yang terdiri dari 6 bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memberikan pemaparan secara singkat apa dibahas dalam penelitian ini. Pemaparan tersebut mengenai dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Mendesripsikan tentang Pengertian Kepemimpinan Islami, Kepemimpinan Islami, Gaya Kepemimpinan Islami, Indikator

Kepemimpinan Islami, Pengertian Motivasi Kerja, Teori Motivasi Kerja, Tujuan Motivasi Kerja, Indikator Motivasi Kerja, Pengertian Loyalitas, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan, Indikator Loyalitas Pegawai, Pengertian Bank Syariah, Fungsi Bank, Hubungan Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, variabel/sub variabel dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi uraian beberapa sub bab yaitu tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, sampel penelitian, sumber data, variabel, skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang inti atau hasil penelitian yang telah diteliti yaitu meliputi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi pembahasan-pembahasan dari rumusan masalah yang pertama sampai rumusan masalah yang terakhir.

BAB VI PENUTUP

Bab terakhir ini berisi uraian tentang kesimpulan serta saran.