

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat menjadi MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur terpenting yang ada dalam perusahaan adalah para karyawan. Seberapa canggih alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan tentu tidak akan dapat berjalan tanpa ditunjang sumber daya manusianya. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen.

Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan.<sup>1</sup>

Setiap organisasi apapun bentuknya tentu akan berupaya agar dapat tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektifitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia organisasi itu sendiri. Oleh karena itu pemimpin harus mampu meningkatkan kinerja para karyawannya dengan cara memberikan

---

<sup>1</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hal. 10

motivasi kepada para bawahannya agar lebih semangat dan optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Melihat hal tersebut, jelas bahwa tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik, apa bila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu peran seorang pemimpin dalam perusahaan sangat perlu. Jadi, tujuan adanya pemimpin adalah untuk memotivasi dan memperbaiki kinerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peran kepemimpinan, karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, dan juga sebagai faktor kunci dalam aspek manajerial.

Seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya bebas menentukan gaya kepemimpinan yang akan dipakai dalam memimpin perusahaan. Yang terpenting gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa gaya kepemimpinan saat ini. Salah satu gaya kepemimpinan yang berkembang adalah gaya kepemimpinan

---

<sup>2</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA,1998), hal.53-54

transformatif. kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya.<sup>3</sup>

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja para bawahannya. Kepemimpinan ini memadukan serta memotivasi pengikut mereka kearah tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas peranan dan tuntutan tugas. Esensi nyata dari kepemimpinan transformasional adalah bahwa pemimpin itu menyebabkan pengikut melakukan lebih dari yang diharapkan dan pengikut itu mengetahui serta percaya bahwa pemimpin tidak akan mengambil keuntungan dari mereka.

Kepemimpinan transformasional menunjuk kepada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Beberapa teori kepemimpinan transformasional mempelajari juga bagaimana para pemimpin mengubah budaya dan struktur organisasi agar lebih konsisten dengan strategi-strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasional. Secara umum kepemimpinan transformasional menyangkut membentuk, mengekspresikan, dan menengahi konflik diantara kelompok-kelompok orang sebagai tambahan terhadap motivasi orang.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Adnan Budi Susanto, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Pemediasi*. (Surakarta: Universitas Sebelas Maret: Skripsi tidak diterbitkan, 2011) hal. 16. Diakses pada 5 Desember 2016

<sup>4</sup> Gary A. Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 1998), hal. 296-297

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yolla Aditya Ananto yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah”. Yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $T_{tabel}$  4,23 dan  $T_{hitung}$  7,638.

Sedangkan hasil analisis deskriptif persentase penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang ada pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah sebesar 79,89%. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang telah dijalankan, terlaksana dengan baik. Bahwa pimpinan telah memberikan efek yang positif terhadap karyawannya didalam bekerja. Pimpinan pun secara rutin memberikan saran atau arahan yang diperlukan karyawannya sehingga memperlancar kinerja karyawan tersebut.<sup>5</sup>

Selain kepemimpinan transformasional factor etika kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral, *guideline* (petunjuk) yang ada di dalam Al-Qur'an. Termasuk di dalam bisnis pun juga harus memperhatikan etika sesuai dengan syari'at Islam.

Etika adalah suatu cara yang digunakan untuk menilai atau mengukur baik buruknya suatu tindakan yang dilakukan seseorang berdasarkan akal

---

<sup>5</sup> Yolla Aditya Ananto, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah*, (Semaranga: Universitas Negeri Semarang, Skripsi tidak diterbitkan, 2013), diakses pada tanggal 15 April 2017

pikiran. Sedangkan etika kerja Islami tidak hanya sebatas menggunakan akal pikiran semata dalam menilai suatu perbuatan, tetapi juga berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits yang sesuai dengan ajaran syari'at Islam. Etika kerja dalam syari'at Islam adalah akhlak dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.<sup>6</sup>

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etika bisnis yang baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moh. Nur Faqih dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Fastabiq Pati yang mengatakan bahwa hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan nilai  $T_{hitung}$  4,010 dan  $T_{tabel}$  2.002 yang berarti indikator Etika Kerja Islam mempunyai andil dalam peningkatan kinerja karyawan. Indikator Etika Kerja Islam mempunyai andil dalam peningkatan kinerja karyawan melalui sikap ramah dan sopan santun yang

---

<sup>6</sup> Alfath Andini, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Tumang Tahun 2014*. (Salatiga: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) SALATIGA: Skripsi tidak diterbitkan, 2014) hal 18. Diakses pada 2 Desember 2016

berpengaruh sebesar 60% dalam peningkatan kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.<sup>7</sup>

Kemunculan BMT sebagai salah satu lembaga keuangan syariah yang relatif baru menimbulkan tantangan besar bagi BMT itu karena sebagian besar masyarakatnya telah menggunakan keuangan non syariah. Sebagai lembaga keuangan syariah, berdasarkan asas Pancasila dan UUD 45, BMT harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah.

Dalam Undang-Undang Perkopersian No.25 tahun 1992 yang sudah direvisi menjadi Undang-Undang No.17 tahun 2012 (pasal 1 ayat 1) yang berbunyi koperasi atau BMT adalah lembaga keuangan yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi dengan memisahkan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha yang memenuhi kebutuhan bersama dibidang ekonomi, social dan budaya sesuai dengan nilai prinsip koperasi.

Pada saat ini persaingan dilembaga keuangan khususnya syariah seperti Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) semakin ketat. Hal ini dilihat dari semakin banyaknya lembaga keuangan syariah baru yang berdiri. Untuk itu agar BMT tetap bisa bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya, maka seorang pemimpin sangat dibutuhkan kontribusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian ini, penulis mencoba menerapkan konsep penelitian tersebut pada (BMT) Pahlawan Tulungagung.

---

<sup>7</sup> Moh. Nur Faqih, *Pengaruh Komunikasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati*. (Semarang: Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo: Skripsi tidak diterbitkan, 2011) hal. 22. Diakses pada 7 April 2017

BMT Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT Pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil ( akar rumput ) sesuai syariah Islam, yakni sistem bagi hasil atau tanpa bunga. BMT Pahlawan beroperasi sejak 10 Nopember 1996. Dengan sistem syariah terbukti BMT Pahlawan makin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif.

Pada saat berdirinya pada tahun 1996 BMT ini hanya bermodalkan 15 juta, kini dalam usianya yang 19 tahun BMT Pahlawan telah berkembang mencapai dengan anggota binaan mencapai 12.129 orang. Mereka terdiri dari para pengusaha kecil, kecil bawah di segala sektor; perdagangan, perikanan, pengrajin, pertanian, PKL dan lain – lain. Anggota BMT juga terdiri dari para penyimpan, dan para donator, berada di seluruh pelosok Tulungagung.

Sehingga tidak mengherankan jika untuk mempermudah pelayanan dan jangkauan, BMT mendekatkan diri dengan membuka cabang – cabang dan Pokusma di beberapa tempat yakni; Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung No.14 Bandung Tulungagung, Cabang Gondang di Ruko Stadion Gondang No.1 Gondang Tulungagung, Cabang Ngunut di Jl. Raya Ngunut No. 4 Ngunut Tulungagung dan Pokusma di Notorejo Kecamatan Gondang Tulungagung.

Sebagaimana yang dilakukan oleh penulis. Adanya nilai-nilai yang berbeda tersebut, menarik hati peneliti untuk melakukan penelitian di (BMT) Pahlawan Tulungagung. Maka dari itu, diadakan penelitian ini dengan judul

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di (BMT) Pahlawan Tulungagung”. Pada kesempatan kali ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulungagung**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini akan membatasi ruang lingkup pada permasalahan kepemimpinan transformasional dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan. Batasan variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, etika kerja Islam, dan kinerja karyawan. Dimana kepemimpinan transformasional dan etika kerja Islam sebagai variabel independent, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependent.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka perumusan masalah yang akan penulis kemukakan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung?
2. Apakah etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Untuk menguji apakah etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
3. Untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Tulungagung.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Dari pembahasan permasalahan dalam penulisan skripsi ini diharapkan nantinya dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, terutama pihak-pihak yang terlibat langsung dalam penelitian sejenis. Secara khusus penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang mendalam untuk kajian mengenai kepemimpinan transformational dan etika kerja Islam yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Khususnya sumbangan pemikiran untuk BMT Pahlawan Tulungagung.

## 2. Manfaat bagi Praktisi

- a. Bagi seluruh organisasi yang khususnya BMT Pahlawan Tulungagung dimana sebagai tempat dilakukannya penelitian skripsi ini. Diharapkan mampu menambah masukan terhadap factor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, berguna untuk pertimbangan atau referensi dalam karya-karya ilmiah serta sebagai sumbangsih keustakaan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung atau pihak lain yang membutuhkan.
- c. Untuk Penelitian yang akan Datang. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

## F. Ruang lingkup dan Keterbatasan Penelitian

### a. Ruang Lingkup penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan transformasional dan etika kerja Islam yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ) dan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

### b. Pembatasan Penelitian

Adapun pembatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dibatasi pada kepemimpinan transformasional dan etika kerja islam yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian hanya dapat digeneralisasikan sesuai dengan data yang di dapat peneliti pada bulan tersebut.

### **G. Penegasan Istilah**

Dalam penelitian ini penegasan istilah terdiri dari dua, antara lain penegasan konseptual dan penegasan istilah.

Definisi operasional merupakan definisi variabel secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian yang diteliti. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan etika kerja islam. Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.<sup>8</sup> Definisi konseptual adalah definisi yang diambil dari pendapat atau teori dari pakar sesuai dengan tema yang diteliti.

#### 1. Devinisi Konseptual

- Menurut James McGregor Burns, kepemimpinan transformasional merupakan sebuah sketsa yang di dalamnya mengandung suatu proses di mana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.<sup>9</sup>
- Menurut Ali, ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja Islami yaitu, berusaha (*effort*), seorang muslim diwajibkan untuk berusaha

---

<sup>8</sup> Abd,Aziz dkk, *Pedoman Penyusunan Skripsi*, (Tulungagung: STAIN Tulungagung, 2012) hal 19.

<sup>9</sup> Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 1998), hal. 29

dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Persaingan (*competition*), seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain dengan niat *fastabiqul koirat* (berlomba untuk mencapai kebajikan). Keterbukaan (*transparency*), keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi. Moralitas (*morality*), segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena agama Islam tidak mengenal dikotomis antara urusan keduniaan dan agama.<sup>10</sup>

- Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>11</sup>

## 2. Definisi Operasional

Dalam praktik riilnya, pemimpin transformasional akan memulai segala sesuatu dengan visi, yang merupakan suatu pandangan dan harapan ke depan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para pengikutnya. Dan etika kerja Islam adalah aturan tentang baik buruk perilaku manusia berdasarkan akal pikiran dan moralitas yang tentu saja didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

---

<sup>10</sup>Eka Sulistyowati, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi*, (Salatiga: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hal. 12

<sup>11</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 67

## H. Sistematika Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci mengenai penyusunan penelitian ini, berikut diuraikan sistematika penulisan yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian

Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan dosen pembimbing, pernyataan keaslian, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

Bagian isi terdiri dari:

- BAB I      Pendahuluan, menguraikan beberapa bagian yaitu latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan skripsi.
- BAB II      Landasan teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, yang terdiri dari kerangka teori masing-masing variabel, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian
- BAB III     Metode penelitian, terdiri dari pendekatan penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, serta analisis data.
- BAB IV     Hasil Penelitian, berisikan tentang deskripsi data dan pengujian hipotesis

BAB V Pembahasan dalam penelitian ini merupakan jawaban dari hipotesis yang diteliti, jumlah dari pembahasan ini sama dengan jumlah hipotesis yang diteliti.

BAB VI Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan, implikasi penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian dan daftar riwayat hidup.