

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam. Agama Islam memberikan aturan terhadap semua aspek kehidupan manusia yang tentunya akan membawa manusia menjadi kepribadian yang teratur. Untuk itu, tidak menutup kemungkinan masyarakat Indonesia menuntut adanya sistem baku yang mengatur kegiatan hidupnya terutama dalam bidang ekonomi. Kodrat manusia diciptakan sebagai makhluk yang bergelut di bidang ekonomi baik secara personal maupun kolektif. Dengan sumber-sumber yang terbatas manusia harus mampu memanfaatkan sekreatif mungkin dan secukup mungkin. Dalam suatu bisnis ataupun pemenuhan kebutuhan Allah melarang untuk adanya unsur riba, yang dapat mengharamkan seluruh pendapatan yang diperoleh. Allah berfirman dalam QS. Ali Imron ayat 130 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ  
تُفْلِحُونَ

Artinya : “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan*”.<sup>1</sup>

Dalam ayat diatas Allah memperingatkan kepada seluruh manusia yang beragama Islam untuk tidak memakan harta riba dengan harapan kelak tidak

---

<sup>1</sup> Departemen Kementrian Agama Republik Indonesia, *Pentashihan Mushaf Al-Qur'an*, (Bogor : PT. Sygma Examedia Arkdnleema, 2011), hlm. 66

mendapatkan murka dan siksa dari Allah. Salah satu kegiatan ekonomi adalah dalam bidang lembaga keuangan. Lembaga keuangan merupakan wadah dimana terdapat jasa dalam proses pengelolaan keuangan untuk tujuan tertentu, bisa dikatakan bahwa lembaga keuangan bertugas untuk intermediary yang berfungsi sebagai menghimpun dana dalam bentuk *funding* dan menyalurkan dana dalam bentuk *financing*. Dalam melakukan tugasnya baik dalam *funding* maupun *financing* lembaga keuangan memiliki kebijakan masing-masing.

Lembaga keuangan di Indonesia terbagi menjadi 2 yaitu lembaga keuanganan berbentuk Bank dan lembaga keuangan non Bank yang dapat beroperasi secara konvensional maupun syariah. Lembaga keuangan yang beroperasi secara syariah berbentuk bank mencakup Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Sedangkan lembaga keuangan yang bukan berbentuk bank adalah Unit Usaha Syariah (UUS) dan Baitul maal wa Tamwil (BMT) atau Koperasi Syariah.<sup>2</sup>

Pemerintah mengeluarkan UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan dengan prinsip bagi hasil, di ubah menjadi UU No. 10 Tahun 1998 menjelaskan dengan tegas perbankan dengan prinsip syariah. Penetapan UU No. 10 Tahun 1998 ini sangat menguntungkan bagi dunia perbankan khususnya perbankan syariah. Namun seiring berjalannya waktu UU No. 10 ini dianggap kurang spesifik dan di ubah dengan UU No. 21 Tahun 2008 mengenai perbankan syariah yang merupakan segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup

---

<sup>2</sup> Hadin Nuryadin, *BMT dan Bank Islam: Instrumen Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), hlm. 159-160.

kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan usahanya. Sesuai dengan anjuran Islam manusia harus saling tolong menolong untuk itu bank syariah Indonesia dalam beroperasi harus memperhatikan kesejahteraan masyarakat. Tetapi harus disesuaikan dengan kebijakan ekonomi dan moneter Indonesia yang berhubungan dengan perbankan.<sup>3</sup>

Berdasarkan data statistik perbankan syariah yang di publikasikan oleh otoritas jasa keuangan, bahwa *market share* perbankan syariah terhadap industri perbankan nasional mengalami peningkatan dibandingkan dengan periode yang sama ditahun sebelumnya yaitu 4,60% per Juli 2015 menjadi 4,81% per Juli 2016, meningkatnya pertumbuhan market share ini tidak lepas dari perkembangan bank syariah di setiap daerah. Aset perbankan syariah BUS dan UUS dari tahun ketahun terjadi kenaikan. Hal ini terjadi dikarenakan meningkatnya penghimpunan dana pihak ketiga, didorong dari segi pembiayaan dan profitabilitas yang tercemin mengalami peningkatan serta kecunpan modal perbankan syariah dengan jumlah Bank Umum syariah tercatat 12 Unit, Usaha Unit Syariah tercatat sebanyak 22 Bank dan BPRS sebanyak 165 Bank dan jaringan kantor sebanyak 2.562.<sup>4</sup>

Hal ini membuktikan bahwa LKS mampu bersaing dan mampu menyediakan kebutuhan atau kemauan nasabah. Akan tetapi masih banyak masyarakat yang belum paham dan mengetahui lembaga keuangan syariah.

---

<sup>3</sup> Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*, (Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2005), Hlm. 4-8

<sup>4</sup> [Http://www.ekonomia.com/perbankan-syariah-di-Indonesia](http://www.ekonomia.com/perbankan-syariah-di-Indonesia) Diakses pada Hari Rabu 29 Maret 2017 pada pukul 19.00 WIB

Perkembangan lembaga keuangan syariah di luar sektor perbankan yang layak dicatat adalah *Baitul Mal Wa Tamwil* (BMT). Secara pengetahuan semata BMT merupakan sebuah koperasi yang berlabel syariah sudah pasti semua transaksi yang diterapkan sesuai dengan syariah dan mengutamakan kepentingan bersama katimbang kepentingan pribadi, mereka memahami tentang ekonomi islam, ekonomi yang telah di ajarkan Rosululloh. BMT merupakan kelompok swadaya masyarakat pra koperasi atau berbadan hukum koperasi, dalam bentuk kelompok simpan pinjam atau serba usaha yang berupaya mengembangkan usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil dan upaya pengentasan kemiskinan.

Badan hukum BMT adalah koperasi BMT harus tunduk pada undang-undang nomor 25 tahun 1992 tentang pengkoperasian dan PP nomor 9 tahun 1995 tentang pelaksanaan usaha simpan pinjam oleh koperasi dan dipertegas oleh KEP.MEN nomor 91 tahun 2004 tentang koperasi jasa keuangan syariah, undang-undang ini menjadi payung hukum berdirinya BMT (lembaga keuangan mriko syariah) meskipun sebenarnya tidak terlalu sesuai karena simpan pinjam dalam koperasi khusus diperuntukan bagi anggota koperasi sajam sedangkan didalam BMT pembiayaan yang diberikan tidak hanya kepada anggota tetapi juga untuk luar anggota atau tidak lagi anggota jika pembiayaannya sudah selesai.<sup>5</sup> Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 *Baitul Mal Wa Tamwil* (BMT) adalah salah satu lembaga keuangan mriko yang

---

<sup>5</sup> Sri Dewi Yusuf, *Peran Strategis Baitu Maal Wat Tamwil (BMT) Dalam Peningkatan Ekonomi Rakyat*, Vol. 10 Nomor 1 Juni 2014

menjunjung dan mendukung pertumbuhan ekonomi kerakyatan terutama masyarakat yang berpenghasilan rendah.<sup>6</sup>

Di dalam setiap lembaga keuangan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang terpenting dalam sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu organisasi tidak akan berjalan. Implikasinya adalah investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.<sup>7</sup> Islam memberikan perhatian yang sangat tinggi terhadap sumberdaya manusia, karena Islam diturunkan ke muka bumi untuk memperbaiki manusia Islam juga memandang penting pembangunan, karena dalam pembangunan tersebut sumberdaya manusia merupakan kunci paling menentukan keberhasilan pembangunan.<sup>8</sup> Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Guna untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya manusia di dalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin. Dalam organisasi

---

<sup>6</sup> Novita Dewi Masyitoh, *Analisis Normatif Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Atas Status Badan Hukum Dan Pengawasan Baitul Mal Wat Tamwil*, *Jurnal Ekonomi*, Vol. V Edisi 2 Oktober 2014

<sup>7</sup> Handoko T. Hani, *Manajemen*, (Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta, 2003), Hlm. 4

<sup>8</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hlm.307

pemimpinan memegang peranan sangat penting, seorang pemimpin adalah orang-orang yang berada pada barisan terdepan yang memperjuangkan perubahan. Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Seorang pemimpin menerima tanggungjawab dan wewenang untuk menjalankan keputusan-keputusan untuk persoalan-persoalan apa yang harus diperbuat dan bagaimana membuatnya.<sup>9</sup> Allah berfirman dalam surah Al-Maidah ayat 57 tentang seorang yang dijadikan sebagai pemimpin.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُؤًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ  
 أُوتُوا الْكِتَابَ مِن قَبْلِكُمْ وَالْكَافِرَ ءَأَوْلِيَاءَ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ كُفْرَكُمْ مِّنْ مَّوْمِنِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya : “ Hai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu jadikan orang-orang yang memperolok-olokan dan mempermainkan agama kamu dari kaum yang diberi kitab sebelum kamu dan orang-orang kafir sebagai pemimpin dan berbangkitlah kepada Allah jika benar kamu orang-orang yang beriman.”<sup>10</sup>(Al-Maidah Ayat 57)

Kepemimpinan menurut Islam yaitu proses menggerakkan manusia menuju tujuan duniawi dan ukhrawi sesuai dengan nilai-nilai dan syariat islam. Kepemimpinan islam menerapkan sikap kerja dengan cara musyawarah, adil

<sup>9</sup> Ticoalu, Dasar-Dasar Manajemen : Edisi Bahasa Indonesia, (Jakarta : Bumi Askara,1997). Hlm. 192

<sup>10</sup> Departemen Kementrian Agama Republik Indonesia, *Pentashihan Mushaf Al-Qur'an*.....Hlm.170

dan kebebasan berfikir.<sup>11</sup> Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai dan semua pihak dapat berperan untuk memutuskan tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil, tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya. Seorang pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani kepemimpinan Rosululloh, karena seluruh sikap dan tingkah laku dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan pancaran isi kandungan Al-Qur'an.

Selain faktor kepemimpinan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan keterkaitan psikologis seseorang individu pada suatu organisasi dimana individu tersebut memihak, loyal, teridentifikasi dan terlibat dalam suatu organisasi tertentu.<sup>12</sup> Komitmen organisasi mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Perusahaan-perusahaan yang sukses dengan beretika memiliki prinsip-prinsip utama. Yang Pertama, dalam hubungannya dengan para pelanggan, penjual dan nasabah, perusahaan tersebut mengutamakan hasil yang saling menguntungkan. Kedua, karyawan di dalam perusahaan bertanggung jawab atas tindakan-tindakan perusahaan. Ketiga, perusahaan tersebut memiliki

---

<sup>11</sup> Imam Moedjino, *Kepemimpinan dan Keorganisasian : Islam dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta : UII Press (Anggota IKAPI), 2002), Hlm. 71

<sup>12</sup> Muslichah Erma Widiana, *Organisasi Pemerintahan*, ( Surabaja : UBHARA Manajemen Press, 2015). Hlm. 30

pengertian terhadap tujuan atau visi nilai karyawan dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari. Pada akhirnya, perusahaan mengutamakan keadilan, yaitu kepentingan-kepentingan orang lain dihitung sebanyak kepentingan-kepentingan mereka sendiri. Seorang karyawan akan tetap bertahan diperusahaan tentunya dengan fasilitas-fasilitas yang mendukung.

Fasilitas kantor merupakan sarana prasarana yang terdapat dikantor yang memudahkan dan melancarkan dalam melaksanakan tugas karyawan. Misalkan susunan ruang kantor tidak ada tempat untuk menaruh surat-surat dan buku-buku yang diperlukan, telepon berada di sisi meja yang salah, penerangan tidak cukup maka hasilnya jelas kinerja karyawan akan menjadi berkurang.<sup>13</sup> Untuk itu kesadaran akan pentingnya pemenuhan fasilitas kantor sangat diperhatikan karena mengingat akan mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas mendukung pekerjaan karyawan dan membantu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Kinerja karyawan merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi sesuai dengan hukum, norma dan etika yang berlaku. Lembaga keuangan khususnya BMT mayoritas sumberdaya manusia beragama islam untuk itu diperlukan manajemen yang baik dalam menjalankan aktivitas organisasi. Pada BMT pahlawan, kinerja dari karyawan yang membantu dan menentukan perkembangan lembaga keuangan non bank tersebut karena perkembangan dari Baitul Maal Wa Tamwil sangat dipengaruhi oleh sumber

---

<sup>13</sup> Moekijat, *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*, (Bandung : Mandar Maju, 2002), Hlm. 116



daya manusia yang merupakan kunci pokok, semakin banyak kinerja karyawan yang tinggi dan baik maka dapat menunjang tercapainya tujuan dan perkembangan yang pesat.

BMT Pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air beroperasi sejak 10 Nopember 1996 mulai bergerak membantu para pengusaha kecil yang ada disekitarnya. Dalam proses selanjutnya BMT Pahlawan memperoleh Badan Hukum Nomor : 188.4/372/BH/XVI.29/115/2010, Tanggal 14 April 2010. Dengan menempati kantor di Jl.R. Abdul Fattah ( kompleks ruko pasar Sore no. 33 ) Tulungagung BMT Pahlawan Tulungagung memberikan permodalan kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil. Pada tahun 2014 perkembangan BMT Pahlawan Tulungagung terjadi sangat pesat dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Dilihat dari asset BMT Pahlawan mulai dari tahun 2012 sampai 2014 mengalami kenaikan terus-menerus. Dengan hal ini,berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan semakin meningkatnya aset kinerja karyawan juga semakin meningkat.

**Tabel 1.1**

**Perkembangan Asset BMT Pahlawan Tulungagung pada 2012-2016**

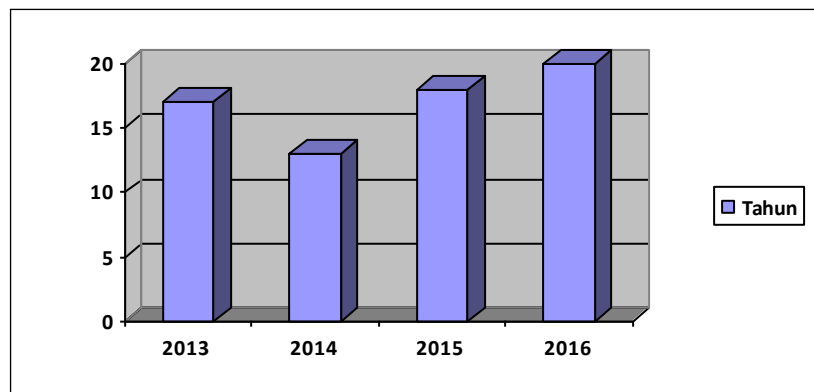
<b>Nama Lembaga</b>	<b>Tahun</b>	<b>Asset</b>
BMT Pahlawan	2012	28.621.745.080
	2013	28.933.681.902
	2014	31.674.381.467
	2015	19.423.339.448
	2016	21.679.460.616

*Sumber : Laporan RAT BMT Pahlawan Tulungagung Tahun 2016*

Segala aktifitas organisasi pada BMT Pahlawan dimonitor oleh manager BMT. Sehingga wewenang tertinggi terdapat pada manager tersebut. BMT

Pahlawan dalam menjalankan aktifitas hubungan karyawan dengan karyawan, karyawan dengan nasabah maupun karyawan dengan pemimpin berpegang pada asas kekeluargaan.

**Grafik 1.1 Perkembangan Jumlah Karyawan pada BMT**



*Sumber : Laporan RAT BMT Pahlawan Tahun 2016*

Dari grafik diatas menunjukkan bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan mengalami perubahan, hal ini bisa terjadi karena beberapa faktor baik dari manajemen maupun dari setiap individu di dalam BMT. Oleh karena itu, kesadaran akan pentingnya komitmen dalam sebuah organisasi sangat diperlukan karena untuk menjaga kekompakan dalam bekerja yang tentunya memerlukan fasilitas untuk mendukung pekerjaannya, agar aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Seorang karyawan harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Sebuah organisasi ataupun perusahaan harus merencanakan semua fasilitas yang diperlukan meliputi ruangan kantor, perlengkapan, mesin-mesin kantor, tata letak kantor dll.

Alasan peneliti mengambil penelitian di BMT Pahlawan adalah melalui observasi peneliti melihat adanya beberapa masalah yang ada di BMT

Pahlawan yaitu masih banyaknya karyawan yang mengeluh tentang kebijakan manager dan fasilitas kantor. Akan tetapi jumlah karyawan dari tahun ke tahun terus mengalami perubahan dan banyak karyawan yang tetap loyal di BMT Pahlawan. Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada BMT Pahlawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt Pahlawan Tulungagung “**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan Islam, Komitmen Organisasi dan fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung penentuan tema dan lokasi penelitian didasarkan pada permasalahan yang mungkin ada dalam kinerja karyawan mengingat sumber daya manusia merupakan hal utama dalam ketenagakerjaan yang mempunyai beberapa karakter berbeda, keahlian berbeda. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya diantaranya faktor pribadi, faktor sosial dan faktor psikologi. Penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari gaya kepemimpinan Islam, komitmen organisasi dan fasilitas kantor serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Fokus penelitian ini difokuskan pada kinerja karyawan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?
2. Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?
3. Apakah variabel fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?
4. Apakah variabel gaya kepemimpinan Islam, komitmen organisasi, dan fasilitas kantor secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji signifikansi gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Untuk menguji signifikansi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung .
3. Untuk menguji signifikansi fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh signifikansi gaya kepemimpinan Islam, komitmen organisasi, dan fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.

## **E. Kegunaan Penelitian**

### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan keilmuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia pada BMT. Dapat memberikan informasi, wacana terhadap para pembaca mengenai BMT Pahlawan

### 2. Kegunaan Praktis

#### a. Bagi Akademik

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan sumberdaya manusia khususnya kinerja karyawan serta pembendaharaan pepustakaan IAIN Tulungagung

#### b. Bagi Lembaga (BMT Pahlawan Tulungagung)

Dapat digunakan sebagai evaluasi strategi dan sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan suatu permasalahan dan mengambil keputusan di masa yang akan datang dalam hal kinerja karyawan.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan dan sebagai pengembangan penelien lebih lanjut.

## **F. Ruang Lingkup dan Pembatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini diperlukan suatu ruang lingkup untuk mempermudah pembahasan dengan jelas. Sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang

dikehendaki dan tetap fokus pada rumusan masalah penelitian. Ruang lingkup menggunakan variabel-variabel yang diteliti, populasi atau subyek penelitian dan lokasi penelitian. Ruang lingkup dalam penelitian ini terbatas pada 4 variabel, yaitu :

1. Tiga variabel bebas

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan Islam, komitmen organisasi, fasilitas kantor.

2. Satu variabel terikatnya

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Pahlawan. Responden dalam penelitian ini karyawan tetap BMT Pahlawan dan lokasi penelitian BMT Pahlawan Tulungagung.

## **G. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari kesalah pahaman, memudahkan menelaah, dan memahami pokok-pokok permasalahan dalam uraian selanjutnya, maka terlebih dahulu penulis mengemukakan pengertian yang ada dalam judul proposal skripsi di atas.

1. Definisi Konseptual

Definisi Konseptual menjelaskan mengenai definisi variabel-variabel atau istilah-istilah dalam penelitian yang sifatnya universal.

- a. Pengaruh

Pengaruh dalam KBBI berarti daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>14</sup>

b. Kepemimpinan Islam

Suatu kegiatan yang menunjukkan anggota-anggotanya dalam kebaikan dan menjadi pembimbing mereka kepada kebenaran sesuai dengan nilai-nilai dan Syariat Islam. Pemimpin rumah tangga bertanggungjawab atas pendidikan anak-anaknya dan mengarahkan mereka agar menjadi orang yang lebih baik. Pemimpin organisasi bertanggungjawab atas jalannya organisasi dan kesuksesannya.<sup>15</sup> Jadi kepemimpinan Islam adalah suatu kegiatan yang menuntun, menunjukkan jalan sesuai dengan ridho Allah SWT.

c. Komitmen Organisasi

Perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan.<sup>16</sup> Jadi komitmen organisasi adalah perasaan atau sikap seseorang individu terhadap pekerjaannya untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi.

---

<sup>14</sup> Umi Chulsum dan Wimdy Novia, Kamus Besar Indonesia, (Surabaya : Kashiko, 2006), Hlm. 535

<sup>15</sup> Thariq M. As-Suwaidan & Faishal Umar Basyarahil, *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, (Jakarta : Gema Insani, 2005), Hlm. 9

<sup>16</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), Hlm. 430

d. Fasilitas Kantor

Fasilitas menurut KBBI adalah sarana untuk melaksanakan pelaksanaan fungsi atau kemudahan. Sedangkan Kantor menurut KBBI adalah balai (gedung, ruang, rumah) tempat mengurus suatu pekerjaan. Jadi fasilitas kantor adalah sarana prasarana untuk melakukan suatu pekerjaan di dalam sebuah perusahaan.<sup>17</sup> Jadi Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagi aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

e. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya prestasi atau hasil. Kinerja mempunyai makna yang luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses kerja itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada Ekonomi.<sup>18</sup> Jadi kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan dan proses yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya.

f. Baitul mal wa tamwil (BMT)

Baitul mal wa tamwil (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul maal* menyangkut kegiatan dalam menerima titipan dana zakat, infaq dan shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan

---

<sup>17</sup> Kamus Besar Indonesia Online

<sup>18</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*.....Hlm. 7



dan amanahnya, sedangkan *baitul tamwil* melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kesejahteraan pengusaha mikro dan kecil melalui kegiatan pembiayaan dan menabung (berinvestasi). BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dengan berlandaskan system ekonomi yang *salaam* yaitu keselamatan (bertitik keadilan), kedamaian dan kesejahteraan<sup>19</sup>

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel. Berdasarkan definisi konseptual maka dapat dijelaskan maksud dari judul pengaruh besarnya gaya kepemimpinan Islam, komitmen organisasi dan fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh pemimpin dalam mengarahkan para karyawan dengan cara yang dianjurkan syariat islam dan menciptakan para karyawannya untuk memiliki komitmen organisasi serta memanfaatkan fasilitas kantor yang ada untuk meningkatkan kinerjanya yang dilihat dari nyaman atau tidaknya karyawan saat melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

---

<sup>19</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*.....hlm.23-24

## H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan pedoman skripsi IAIN (Institut Agama Islam Negeri) Tulungagung. Untuk mempermudah pemahaman, maka penulis membuat sistematika penulisan sesuai dengan buku pedoman skripsi. Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian.

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

Bagian isi terdiri dari enam bab, yaitu:

- BAB I**       Pendahuluan, dalam bab ini akan dijelaskan latar belakang pemilihan judul, identifikasi masalah, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan, kegunaan diadakannya penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika pembahasan.
- BAB II**       Landasan Teori, dalam bab ini membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir penelitian dan hipotesis penelitian.
- BAB III**      Metodologi Penelitian, dalam bab ini akan menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan sampling, sumber data, teknik

pengumpulan data, instrument penelitian dan teknik analisis data.

**BAB IV** Hasil penelitian, dalam bab ini mendiskripsikan data untuk masing-masing variable dan pengujian hipotesis . bagian ini memuat deskripsi karakteristik data dan pengujian hiposkripsi.

**BAB V** Pembahasan hasil penelitian. dalam bab ini menjelaskan tentang hasil yang dicapai dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Serta menjelaskan hasil hipotesis yang didapatkan setelah penelitian dilakukan. menjelaskan temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian dan menjawab masalah penelitian.

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