

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi di suatu negara sangat bergantung pada perkembangan dan kontribusi nyata dari sektor perbankan. Kita bisa melihat bagaimana pentingnya peran perbankan ekonomi dalam sektor pembangunan negara. Ketika sektor perbankan terpuruk, perekonomian nasional negara juga akan ikut terpuruk, demikian juga sebaliknya. Seperti yang telah kita ketahui sebelumnya, peran perbankan dalam pembangunan ekonomi salah satunya adalah mengalirkan dana bagi kegiatan ekonomi masyarakat. Salah satu contoh yang bisa kita lihat dalam kehidupan sehari-hari yakni adanya bentuk perkreditan bagi masyarakat perseorangan atau badan usaha. Segala upaya yang telah dilakukan oleh bank untuk membantu pertumbuhan ekonomi seperti contoh di atas tentunya sudah dipersiapkan dengan baik sebelumnya melalui manajemen organisasi sumberdaya manusia di dalamnya. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam kehidupan yang semakin maju untuk memudahkan seseorang atau lembaga dalam menyimpan dan meminjam dana maka banyak organisasi yang memanfaatkan bank sebagai sarana yang tepat dalam melakukan berbagai transaksi yang sangat berpengaruh dalam dunia usaha. Bank adalah lembaga yang berperan penting sebagai perantara keuangan (*Financial Intermediary*) antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang memerlukan dana dalam Standar Akuntansi Keuangan. Perbankan tersebut memiliki tujuan yang tergantung pada peralatan yang baik, sarana yang lengkap tetapi juga lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan

perbankan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perbankan akan tercapai.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, Suranta (2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno 2005). Perusahaan harusnya memberikan hadiah kepada para karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja sebagai alat untuk memotivasi karyawan tersebut. Harusnya seorang pemimpin juga mendengarkan ide-ide ataupun pendapat dari bawahannya sebelum mengambil suatu keputusan. Gaya kepemimpinan yang bagus dan tepat, secara tidak langsung akan memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Berprestasi atau tidaknya karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di dalam perusahaan tersebut.

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang diinginkan orang tersebut (Samsudin 2006 dalam Setiawan 2008). Robbins (2006), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Mengingat betapa pentingnya peranan seorang pemimpin di dalam perusahaan untuk memberikan contoh atau motivasi kepada bawahannya agar bawahannya memberikan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Gibson (2003), mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan mengarahkan perilaku. Handoko (1995), menyatakan banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kinerja karyawan dalam suatu perbankan dapat secara efektif dimanfaatkan guna menggerakkan karyawan supaya menggunakan keterampilannya dalam memaksimalkan kemampuan kerja. Faktor pertama yaitu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagian mengatakan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan cara seorang atasan mengarahkan karyawannya agar mematuhi aturan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan organisasi. (Sondang P, 2007).

Menurut Taufiq dan Hidayat (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. (Taufiq, 2012). Kepemimpinan dalam pandangan-pandangan di atas terlihat cukup penting, termasuk pula untuk lembaga bisnis Islam seperti bank Syariah. Kepemimpinan di bank Syariah mengacu model kepemimpinan Islam. Namun demikian, karena bank Syariah di Indonesia tergolong baru dibanding dengan bank konvensional, maka secara umum masih mempunyai kendala dalam proses kepemimpinannya. Salah-satunya adalah kendala kepemimpinan di bidang manajemen sumber daya manusia, seperti terlihat dalam pernyataan berikut ini.

Kendala di bidang sumber daya manusia dalam mengembangkan perbankan Syariah disebabkan karena sistem ini masih belum lama dikembangkan. Pengembangan sumber daya manusia di bidang perbankan Syariah sangat diperlukan karena keberhasilan pengembangan bank Syariah pada level mikro sangat ditentukan oleh kualitas manajemen dan tingkat pengetahuan serta keterampilan pengelola bank. Sumber daya manusia dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas di bidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip Syariah dalam praktik perbankan, serta mempunyai komitmen yang kuat untuk menerapkannya secara konsisten. Dalam pengembangan bank syariah dengan cara mengkonversi bank konvensional menjadi bank Syariah atau membuka kantor cabang Syariah oleh bank umum konvensional, permasalahan ini menjadi lebih penting karena diperlukan suatu perubahan pola pikir dari sistem usaha bank yang beroperasi secara konvensional ke bank yang beroperasi dengan prinsip Syariah. (Antonio, 2001). Hal yang penting bagi pemimpin perusahaan adalah memotivasi para karyawannya agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif dalam pekerjaan. Upaya memotivasi karyawan dapat menyebabkan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tanggung jawabnya untuk meningkatkan produksi semakin besar.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilkumanusia agar bekerjagiat untuk mencapaihasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan

kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja sehingga diharapkan kinerja akan meningkat. Apabila kinerja tinggi, maka perusahaan akan cepat berkembang dan kelangsungannya akan tetap terjaga. Yukl (2013: 250) bahwa aspek-aspek situasi dalam suatu kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja daripada kelompok, antara lain: (1) Kinerja suatu kelompok tergantung kepada motivasi dan kemampuan anggota, kinerja kelompok akan menjadi lebih tinggi bilamana para anggota dimotivasi dan sangat terampil. (2) Kinerja kelompok juga tergantung kepada sejauh mana para anggotanya dalam organisasi menggunakan keterampilan mereka. (3) Kerjasama penting bagi kinerja. (4) Kinerja juga tergantung pada perolehan sumber daya yang diperlukan serta kerjasama orang-orang diluar kelompok tersebut. (5) Kinerja sebuah sub unit organisasi juga tergantung kepada koordinasi eksternal dengan sub unit lainnya dari organisasi yang sama (Apriyanto, 2015).

Alasan penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Syariah Bukopin terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi Islam terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam dikarenakan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam berpengaruh pada Peningkatan kinerja karyawan yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seperti yang kita ketahui faktor kepemimpinan mempunyai dampak yang besar bagi kinerja karyawan. sebab didalam suatu perusahaan entah itu besar atau pun kecil pasti

memerlukan seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin yang baik dapat menjadi panutan bagi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya dan sekaligus dapat memberikan motivasi dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa alasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta)"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penyusun sampaikan, maka untuk mengarahkan penelitian ini penyusun merumuskan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Yogyakarta Jl. MT. Haryono ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi Islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Yogyakarta Jl. MT. Haryono ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi Islam secara bersama terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Yogyakarta Jl. MT. Haryono ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Mengidentifikasi pengaruh variabel motivasi islam terhadap kinerja karyawan.

3. Mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi Islam secara bersama terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Akademis

- a. Bagi Penyusun, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Bagi Mahasiswa, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

2) Manfaat Praktis

- a. Mempertajam informasi bagi mereka tentang gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ideal bagi karyawan yang mungkin dapat diambil manfaatnya.
- b. Memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi Islami terhadap kinerja karyawan khususnya bagi karyawan.
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab. Sebagai gambaran konkrit dari seluruh penelitian ini, maka penyusun akan mendeskripsikan sistematika penulisan skripsi ini supaya mempermudah pembahasan dalam penyusunan skripsi ini. Diawali dari Bab I yaitu Pendahuluan. Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta menjelaskan secara ringkas tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Kemudian dilanjutkan dengan Bab II yaitu Telaah pustaka dan

Landasan Teori. Bab ini memaparkan tentang penelitian-penelitian terdahulu dan mendeskripsikan pengertian bank, fungsi bank serta jenis bank kemudian kinerja karyawan berisi tentang pengertian kinerja dan indikator kinerja kemudian gaya kepemimpinan transformasional, faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan transformasional, indikator-indikator gaya kepemimpinan transformasional, pengertian kepemimpinan Islam kemudian dan motivasi Islam berisi pengertian motivasi, teori motivasi Islam fungsi motivasi serta faktor-faktor berpengaruh terhadap motivasi islam.

Selanjutnya Bab III yakni Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan tentang metode yang akan digunakan oleh penyusun dalam menggali berbagai informasi dari lapangan dan selanjutnya akan dianalisa menjadi hasil penelitian. Disini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data. Setelah metode penelitian maka akan dilakukan penelitian lapangan. Kemudian dilanjutkan dengan Bab IV yaitu Hasil dan Analisis Pembahasan. Pada bab ini nantinya akan menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Meliputi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi Islam terhadap kinerja karyawan dan Bab V berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang bisa memberikan gambaran terhadap semua pihak dan juga bagi peneliti.