

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman modern ini, persaingan dunia perbankan mengalami peningkatan yang sangat besar, baik dalam perbankan syariah maupun perbankan konvensional. Hal tersebut itu membuktikan bahwa persaingan dunia perbankan semakin tinggi. Semakin tinggi nya persaingan perbankan di Indonesia, menuntut sumber daya manusia bekerja secara optimal dan menjadikan sumber daya manusia secara berkualitas. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan untuk tercipta nya kinerja yang berkualitas dalam bidang pekerjaan nya, maka dari itu keberadaan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia.¹

Persaingan dalam pelayanan jasa keuangan di sektor perbankan yang semakin ketat, membuat kepercayaan dari masyarakat merupakan kebutuhan. Dimana sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Dunia perbankan pada saat ini dituntut untuk memberikan kontribusi yang kuat kepada aspek ekonomi dalam hal menjaga kestabilan ekonomi yang berdampak pada ekonomi kemasyarakatan, sehingga bank menjadi sarana penting bagi masyarakat dalam hal mengelola keuangan serta menjadi sentra penambahan modal usaha bagi masyarakat yang membutuhkan modal yang lebih besar untuk menjalankan usahanya.²

¹ Rahman Taufikur dan Siti Solikhah, “Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah”, *Jurnal Muqtasid* 7, no. 2 (2016), h. 33.

² Alimuddin. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar*. (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2002), h. 23

Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan.³

Terdapat faktor-faktor penting yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang berpengaruh dalam hal meningkatkan serta mengembangkan perusahaan, seperti kinerja karyawan, disiplin kerja karyawan, motivasi kerja dan lain-lain. Dapat dikatakan perusahaan akan berkembang apabila kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan, motivasi karyawan tersebut dinilai baik, sebaliknya apabila faktor-faktor tersebut dinilai buruk perusahaan pun akan sulit berkembang. Masalah inilah yang sering kali kita temui dalam suatu perusahaan, ketika suatu perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusianya.⁴

BPR Syariah Cilegon Mandiri merupakan salah satu Bank kebanggaan Kota Cilegon dengan perkembangan yang signifikan. Tercatat, pada tahun 2008 lalu, data aset bank menunjukkan kenaikan mencapai 9%. Rasio pembiayaan yang disalurkan terhadap dana pihak ketiga yang telah diterima oleh bank (*Financing to Deposit Ratio*) mengalami kenaikan mencapai 126% dan pendapatan Bank naik 10%. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu pada tahun 2017-2021 BPRS CM

³ Siswanto, dkk., (ed), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation And Benefits Pt Freeport Indonesia)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol .42 No. 1 (Januari, 2017) Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, h. 190.

⁴ Eli Suryani dan Melda Yunita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Laras Prima Sakti Seluma”, *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, Vol. 3 No. 2 (2022), h. 135

mengalami korupsi penyimpangan pemberian kredit sebesar 14,6 miliar yang dilakukan oleh empat terdakwa yakni Direktur Bisnis Sumber Daya Insani dan Umum BPRS CM, Manager Marketing dan Staf Marketing. Dampak terjadinya tindak pidana korupsi di bidang perbankan bukan saja bagi pihak yang menjadi korban, namun akan menimbulkan kesan negatif bagi lembaga keuangan/perbankan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena bank adalah lembaga yang mekanisme operasionalnya berasaskan pada hubungan kepercayaan (*fiduary relation*), hubungan kerahasiaan (*confidential relation*) dan hubungan kehati-hatian (*prudential relation*).⁵

Ada pun fenomena yang terjadi pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilegon Mandiri (BPRS-CM) saat ini adalah masih rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai target kerja yang diharapkan oleh perusahaan, di samping itu banyak pegawai yang menjalankan tugas dan fungsi masing-masing belum sesuai pengetahuan manajemen yang dimilikinya, terutama tidak tercapainya realisasi pekerjaan yang telah menjadi target organisasi, sehingga memunculkan berbagai persepsi atau tanggapan di masyarakat bahwa kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilegon Mandiri (BPRS-CM) masih relatif rendah karena tidak semua target kerja sesuai dengan realisasi.⁶

Dalam permasalahan diatas sangat terkait dengan adanya kepemimpinan dalam perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi

⁵ Regional.Kompas.com, “Korupsi Kredit Rp 14,5 Miliar, Mantan Petinggi BPRS CM Dituntut 8,5 Tahun Penjara”, diakses 16 November, 2023, <https://regional.kompas.com/read/2023/01/03/221442178/korupsi-kredit-rp-146-miliar-mantan-petinggi-bprs-cilegon-mandiri-dituntut>.

⁶ BantenNews.co.id. “Merugi dan Tak Mampu Sumbang Dividen, Kinerja BPRS CM disoal DPRD”, di akses 16 November, 2023, <https://www.bantennews.co.id/merugi-dan-tak-mampu-sumbang-dividen-kinerja-bprs-cilegon-mandiri-disoal-dprd/>.

baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.⁷

Tabel 1. 1 Produktivitas Tenaga Kerja Provinsi Banten 2020-2022

PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	2020	2021	2022
PRODUK REGIONAL DOMESTIC BRUTO ATAS DASAR HARGA KONSTAN (MILIAR RUPIAH)	441,148.58	460,963.02	484,141.83
PENDUDUK YANG BEKERJA	5,552,172	5,698,344	5,940,618
PRODUKTIVITAS (JUTA RP/TK)	79,46	80,89	81,50

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Gaya kepemimpinan, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karena pada dasarnya gaya kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja nya, dalam hal ini pemimpin harus aktif membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan apa yang diinginkan oleh bawahan.⁸

Kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta

⁷ Bhirawa Anoraga, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *JESTT*, Vol. 2 No. 7 (2015), h. 2

⁸Bunghatta.ac.id. Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja, di akses 29 November, 2023. <https://www.bunghatta.ac.id/artikel-200-gaya-kepemimpinan-dan-produktivitas-kerja.html>

ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Kepemimpinan yang dikonsepsikan Al-Qur'an merupakan suatu hal yang sangat mendasar, untuk mengelola hubungan sesama manusia maupun alam lingkungannya. Tipe *leadership* yang dikemukakan Al-Qur'an bukan semata-mata hanya mengenai urusan ukhrawi, akan tetapi berkaitan pula dengan urusan duniawi, seperti tijarah, atau perdagangan perindustrian, perniagaan, pemerintah, organisasi sampai terhadap kelompok bahkan lebih jauh lagi yaitu terhadap diri sendiri atau me- manage diri.⁹ Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada al-Qur'an dan Hadist yang dapat dilihat dari 4 aspek diantaranya As-Shidq, Al-amanah, Al-Fathanah dan At-Tabligh.¹⁰

Dalam peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan suatu motivasi kerja yang baik oleh perusahaan agar karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan giat. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan.¹¹ Jenis motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan berupa motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif di sini adalah dimana seorang pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah atau kompensasi kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi negatif yaitu dimana pimpinan memotivasi karyawan dengan memberi hukuman, misalnya dengan pengurangan gaji bulanan

⁹Sunarji Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan", *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3 No. 2 (2017), h. 256

¹⁰ Muhamad Ekhsan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia", *JESYA*, Vol. 3 No. 2 (Juni 2020), h. 270

¹¹ Umar Husein, *Riset SDM dalam Organisasi*. (Yogyakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1999), h. 50

kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik.¹² Keberhasilan dalam bekerja dapat diukur dari motivasi kerja seseorang yang dapat dilihat dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan social, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.¹³

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan nya. Untuk itu kinerja harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.¹⁴ Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam periode waktu melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan¹⁵. Dalam pengukuran kinerja organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.¹⁶

Dari latar belakang diatas peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilegon Mandiri (BPRS-CM).

¹² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 150

¹³ Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), h. 11

¹⁴ Jeli Nata Liyas, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru”, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol. 3 No. 2 (Juli-Desember 2018) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, h. 170

¹⁵ A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 67.

¹⁶ A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 63

B. Identifikasi Masalah

Dapat dilihat atau diuraikan berdasarkan latar belakang diatas bahwa pembahasan yang ada dalam penelitian yang penulis ajukan ini dapat di dentifikasikan masalahnya sebagai berikut :

1. Belum optimal ketepatan waktu yang dikerjakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. Kualitas pemimpin dalam suatu perusahaan yang belum sama dengan karakter kepemimpinan Islami
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang luas dan karena keterbatasan waktu, uang, tenaga, teori dan agar penelitian lebih komprehensif, tidak semua masalah diinvestigasi, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini pada karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilegon Mandiri (BPRS-CM)
2. Penelitian ini hanya meneliti tentang kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan atau perannya di perusahaan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilegon Mandiri (BPRS-CM) ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilegon Mandiri (BPRS-CM) ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilegon Mandiri (BPRS-CM) ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilegon Mandiri (BPRS-CM)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilegon Mandiri (BPRS-CM)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilegon Mandiri (BPRS-CM)

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam duSnia pengetahuan yaitu :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen BPRS-CM

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” sebagai berikut :

Pada bab ke-satu, berupa pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan kajian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

Pada bab ke-dua, berupa kajian teori yang berisi mengenai teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yang dilakukan oleh peneliti, hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan, serta terdapat hipotesis penelitian.

Pada bab ke-tiga, berupa metode penelitian. Bab ini berisi uraian yang meliputi tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan

sampel, instrument penelitian, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

Pada bab ke-empat, berupa hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, uji persyaratan analisis pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

Pada bab ke-lima berupa penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian dan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan datang