

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk pada pelayanan jasa keuangan dan organisasi-organisasi yang berorientasi pada profit maupun non-profit, Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Organisasi-organisasi menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting.<sup>1</sup>

Dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi, diperlukan juga suatu hierarki struktur tata kerja sebagai suatu sarana dalam memperjelas pembagian tugas dan pengaturan *job discription*. Adanya unsur pimpinan dan karyawan adalah sebagai elemen penting organisasi dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran dalam menjalankan operasional dan rencana strategi. Bila fungsi tersebut tidak dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan, maka dapat

---

<sup>1</sup> Tadjudin, *Menciptakan SDM Bermutu*, (Jakarta: Usahawan, 1997), 17

mempengaruhi kelancaran kegiatan organisasi dalam sebuah perusahaan. Pemimpin dan pegawai bersama-sama mengemban tanggung jawab dan dituntut memiliki sikap kesetiaan, kesungguhan, kecakapan, kecermatan, gairah kerja, serta kekompakan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain memiliki kinerja yang tinggi tidak mudah menyerah bila mendapat kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Lebih lanjut, keberadaan seorang pemimpin diharapkan memiliki kekuasaan dan wewenang dalam memerintah bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai sebuah unsur yang dominan dalam pengambilan keputusan maka sudah sewajarnya seorang pemimpin dituntut memiliki kecakapan dan kecerdasan yang lebih dari pada bawahannya. Ciri-ciri seorang pemimpin menurut Rodger D, Collons adalah memiliki kecerdasan, kelancaran berbahasa, kemampuan untuk memecahkan masalah, kesadaran akan kebutuhan, keluwesan, keasediaan menerima tanggung jawab, keterampilan sosial, kesadaran akan diri dan lingkungan.<sup>2</sup>

Keberhasilan atau kegagalan sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi itu.<sup>3</sup> Lebih jauh ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan memimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Bahkan seorang pemimpin itu harus mempunyai gaya atau perilaku dan sifat yang disesuaikan dengan

---

<sup>2</sup>Husein Umar, *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), 32

<sup>3</sup>Siagian. P, *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), 28

situasi dan organisasi tersebut agar bersifat fleksibel dalam arti menyesuaikan atau beradaptasi dengan kematangan bawahannya serta lingkungannya.<sup>4</sup>

Kemampuan membimbing, mengarahkan, memotivasi dan mempengaruhi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kinerja yang tinggi pada akhirnya akan mendorong tingkat kemampuan perusahaan dalam persaingan dalam dunia usaha. Dalam hal ini dibutuhkan adanya peran pemimpin, sebab dengan adanya peran pemimpin, perusahaan dapat menunjang kelancaran dan pencapaian tujuan yang direncanakan.

Kinerja pegawai merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Oleh karena itu, kinerja dapat didefinisikan sebagai perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dikatakan tinggi apabila pegawai tersebut memiliki hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan indikator penilaian kinerja yang ditetapkan perusahaan.<sup>5</sup> Kinerja dengan hasil kerja yang baik inilah yang akan mempengaruhi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kinerja yang tinggi akan membawa perusahaan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kinerja yang rendah akan

---

<sup>4</sup> Ibid, 29

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), 67



memberikan in efisiensi yang akan mengganggu kontinuitas perusahaan dan perusahaan yang usianya panjang adalah perusahaan yang kinerjanya unggul.

Hal-hal eksternal yang senantiasa mempengaruhi kinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan, ketergantungan, hubungan atasan-bawahan, kultur yang terbangun, kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki, serta sistem penilaian kerja yang diberlakukan.<sup>6</sup>

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting untuk menunjang kinerja pegawai dalam perusahaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang efektif tersebut diharapkan dapat membuat kinerja pegawai meningkat yang mengakibatkan pencapaian visi dan misi dalam suatu organisasi.

BMT Rahmat merupakan salah satu dari 3000 BMT di seluruh Indonesia. Berdiri tanggal 1 Agustus 2003 dan di resmikan operasionalnya pada tanggal 25 Agustus 2003 oleh pengasuh Pon Pes Al-Ma'ruf Kedunglo Kediri, KH. Imam Yahya Malik, yang berlokasi di Desa Semen, Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri. Dalam operasionalnya BMT Rahmat Syariah mengedepankan pelayanan

---

<sup>6</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 134

ramah dan kekeluargaan kepada setiap nasabahnya, sehingga pada tahun 2005 lebih dari 2000 nasabah sudah mempercayakan dananya untuk ditabung maupun diinvestasikan, dan juga nasabah yang meminta talangan dana di BMT Rahmat Syariah.<sup>7</sup>

Dalam kepemimpinan di KSU BMT “Rahmat” Syariah menggunakan gaya *Partisipatif* yang mana dalam gaya seperti ini komunikasi yang terjalin antara pemimpin dengan karyawannya sangatlah dekat, Hal ini dilakukan agar terjalin hubungan kekeluargaan antar pegawai KSU BMT “Rahmat” Syariah dan tidak ada *gap*(jarak) yang terlalu renggang diantara para pegawai sehingga komunikasi antar pengurus dapat terjalin dengan mudah, selain itu juga akan memudahkan dalam memberi masukan, kritik maupun konsultasi atas permasalahan yang ada di BMT tanpa mengurangi rasa hormat kepada atasan.

Kinerja pegawai di KSU BMT “Rahmat” Syariah sangat menentukan terwujudnya visi dan misi yang dicanangkan sejak awal, untuk itu diperlukan komitmen tinggi dari manager BMT maupun para pegawainya guna meningkatkan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Rincian Pembiayaan KSU BMT “Rahmat” Syariah Bulan Juni-Nopember**

Bulan	Klasifikasi	
	Simpanan	BagiHasil
<b>Juni</b>	50.702.155	79.484.322
<b>Juli</b>	57.466.786	80.923.210
<b>Agustus</b>	56.646.106	83.650.148
<b>September</b>	58.645.488	83.955.975
<b>Oktober</b>	59.107.391	86.083.846
<b>November</b>	59.116.234	88.652.322

*Sumber: Dokumentasi Tanggal 07 Desember 2015*

<sup>7</sup> BMT Rahmat, *Selayang Pandang KSU BMT “ RAHMAT” SYARI’AH*, (Kediri: BMT Rahmat, 2005), 01

Bila dilihat dari data diatas, peningkatan pendapatan di BMT Rahmat dari bulan Juni, Juli, dan Nopember fluktuatif pada kisaan 10-15%. Peningkata tidak hanya pada pendapatan BMT tapi juga pada jumlah anggota yang masuk. Jumlah tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Anggota KSU BMT “Rahmat” Syariah kediri Bulan Juni-Nopember**

Klasifikasi	Jumlah Anggota Baru per-Bulan					
	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	Nopember
<b>Simpanan</b>	8	10	12	16	16	19
<b>BagiHasil</b>	11	14	15	17	18	22
<b>Jumlah</b>	19	24	27	33	34	41

*Sumber: Dokumentasi Tanggal 07 Desember 2015*

Dengan melihat konteks penelitian diatas dan serta pentingnya gaya kepemimpinan dalam setiap perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KSU BMT “RAHMAT” SYARIAH KEDIRI”**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di KSU BMT “Rahmat”Syariah Kediri?
2. Bagaimana peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di KSU BMT “Rahmat”Syariah Kediri?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di KSU BMT “Rahmat”Syariah Kediri?
2. Untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di KSU BMT “Rahmat”Syariah Kediri?



#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain:

1. Secara teoritis untuk menambah kasanah keilmuan dan literatur bagi mahasiswa maupun pihak lain untuk melakukan penelitian sejenis serta mendapatkan gambaran yang jelas tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara praktis

- a. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini peneliti dapat meningkatkan kemampuan dalam sebuah penelitian ilmiah dan dapat menambah pengetahuan di bidang Ekonomi Islam khususnya pada ranah gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan memberikan masukan yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang kepemimpinan lembaga keuangan syari'ah.

- c. Bagi STAIN Kediri

Untuk menambah pengetahuan dan menguji kemampuan dalam hal penguasaan materi yang di dapat di bangku kuliah serta untuk menambah perbendaharaan kepustakaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.

### E. Tela'ah Pustaka

Pada penelitian-penelitian terdahulu yang mungkin menjadi dasar penelitian ini yang berhasil dihimpun oleh peneliti dalam telaah pustaka adalah sebagai berikut:

1. Misri Astuti Jurusan Syariah Prodi Ekonomi Islam (2009) yang mengambil judul *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di BMT Syariah Pare*, penelitian yang pertama hasil yang diperoleh 0.998 korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap motifasi kerja karyawan memiliki korelasi yang sangat kuat.<sup>8</sup>
2. Atik Setya Lestari Jurusan Syariah Prodi Ekonomi Islam (2012) yang mengambil judul *Pengaruh model kepemimpinan transpormasional terhadap kinerja karyawan di AJB bumutera 1912 Syariah cabang Kediri*. Sedangkan penelitian yang kedua hasil yang diperoleh yakni terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara kedua fariabel namun pengaruh sangat kecil.<sup>9</sup>
3. Pipit Erlinda Sari jurusan Syariah Prodi Ekonomi Islam (2014) yang mengambil judul *Peranan Komunikasi Pemimpin Di BMT Lantasir Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Islam*. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam organisasi, dengan komunikasi pemimpin dapat mengawasi kinerja dan kedisiplinan para karyawan.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Misri Astuti, "*Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di BMT Syariah Pare*", STAIN Kediri, 2009

<sup>9</sup> Atik Setya Lestari, "*Pengaruh model kepemimpinan transpormasional terhadap kinerja karyawan di AJB bumutera 1912 Syariah cabang Kediri*", STAIN Kediri, 2012

<sup>10</sup> Pipit Erlinda Sari jurusan "*Peranan Komunikasi Pemimpin Di BMT Lantasir Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Islam*", STAIN Kediri, 2014



Pada penelitian sebelumnya, obyek yang digunakan hampir sama yakni motivasi karyawan pada skripsi Misri Astuti, dan kedisiplinan karyawan pada skripsi Pipit Erlinda Sari, sedangkan pada skripsi Atik Setya Lestari hampir sama dengan skripsi milik peneliti yakni kinerja karyawan, yang membedakan dengan penelitian kali ini adalah gaya kepemimpinan yang digunakan di lokasi penelitian, yakni gaya kepemimpinan *transformatif* pada skripsi sebelumnya, dan pada lokasi yang sekarang diketahui pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan *participating* sehingga memungkinkan akan didapat hasil yang berbeda. Perbedaan lainnyapenelitian sebelumnya metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, sedangkan dalam penelitian kali ini menggunakan pendekatan kualitatif sehingga peneliti mengharapkan akan mendapat hasil dari ucapan dan perilaku dari subyek yang diteliti.

Sehingga dengan mengangkat judul ini peneliti ingin mengetahui seberapa besar peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.