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.[1]

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 karayawan 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 mempengaruhi kelancaran kegiatan organisasi dalam sebuah perusahaan. Pemimpin dan pegawai bersama-sama mengemban tanggung jawab dan dituntut memiliki sikap kesetian, kesungguhan, kecakapan, kecermatan, gairah kerja, serta kekompakan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan

[1] Tadjudin, *Menciptakan SDM Bermutu*, (Jakarta: Usahawan, 1997), 17

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, kemampuna untuk memecahkan masalah, kesadaran akan kebutuhan, keluwesan, keasediaan menerima tanggung jawab, keterampilan sosial, kesadaran akan diri dan lingkungan.[2]

Keberhasilan atau kegagalan sebagian besar organisasi ditentukanoleh kualitas kepemimpinan yang dimilki oleh orang-orang yang diserahitugas memimpin organisasi itu.[3] Lebih jauh ditegaskanbahwa yang dimaksud dengan kemampuan memimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan danberkomunikasi dengan bawahannya. Bahkan seorang pemimpin itu harusmempunyai gaya atau perilaku dan sifat yang disesuaikan dengan situasidan organisasi tersebut agar bersifat fleksibel dalam arti menyesuaikanatau beradaptasi dengan kematangan bawahannya serta lingkungankerjanya.[4]

Kemampuan membimbing, mengarahkan, memotivasi danmempengaruhi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.Dengan kinerja yang tinggi pada akhirnya akan mendorong tingkatkemampuan perusahaan dalam persaingan dalam dunia usaha. Dalam halini dibutuhkan adanya peran pemimpin, sebab dengan adanya peranpemimpin, perusahaan dapat menunjang kelancaran dan pencapaiantujuan yang direncanakan.

---

[2]Husein Umar, *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), 32
[3] Siagian. P , *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), 28
[4] Ibid, 29

Kinerja pegawai merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, oleh karena itu kinerja bukan hanya menyangkut karaktersitik 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.[5] 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 memberikan in efisiensi yang akan mengganggu kontinuitas perusahaan dan perusahaan yang usianya panjang adalah perusahaan yang kinerjanya unggul.

Hal-hal eksternal yang senantiasa mempengaruhikinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan, ketergantungan,hubungan atasan-bawahan, kultur yang terbangun, kemampuan dan ilmupengetahuan yang dimiliki, serta sistem penilaian kerja yangdiberlakukan.[6]

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.

---

[5] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya,2001),67

[6] Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 134

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting untuk menunjang kinerja pegawaidalam perusahaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang efektif tersebut diharapkan dapat membuat kinerja pegawaimeningkat 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 berlokasikan di Desa Semen, Kecamatan Semen, Kabupaten Kediri. Dalam operasionalnya BMT Rahmat Syariah mengedepankan pelayanan 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.[7]

Dalam kepemimpinan di KSU BMT "Rahmat" Syariah menggunakan gaya *Partisipatif* yang mana dalam gaya seperti ini komunikasi yang 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 meningakatkan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

[7] BMT Rahmat, *Selayang Pandang KSU BMT " RAHMAT" SYARI'AH,* (Kediri: BMT Rahmat, 2005), 01

Rincian Pembiayaan KSU BMT "Rahmat" Syariah Bulan Juni-Nopember

Bulan	Klasifikasi	
	Simpanan	**BagiHasil**
Juni	50. 702. 155	79. 484. 322
Juli	57. 466. 786	80. 923. 210
Agustus	56. 646. 106	83. 650. 148
September	58. 645. 488	83. 955. 975
Oktober	59. 107. 391	86. 083. 846
November	59. 116. 234	88. 652. 322

Sumber: Dokumentasi Tanggal 07 Desember 2015

Bila dilihat dari data diatas, peningkatan pendapatan di BMT Rahmat dari bulan Juni, Juli, dan Agustus fluktuatif pada kisaan 5-10%. 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-Agustus

Klasifikasi	JumlahAnggotaBaru per-Bulan					
	Juni	**Juli**	**Agustus**	**September**	**Oktober**	**Nopember**
Simpanan	8	10	12	16	16	19
BagiHasil	11	14	15	17	18	22
Jumlah	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 kazanah 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.[8]

[8] Misri Astuti, "*Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di BMT Syariah Pare",*STAIN Kediri, 2009

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.[9]
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.[10]

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 skipsi milik peneliti yakni kinerja karyawan, yang membedakan dengan penelitian kali ini adalah gaya kepemimpinan yang digunakan di lokasi penelitian, yakni gaya kepemimpinan *transformasional* pada skripsi sebelumnya, dan pada lokasi yang sekarang diketahui pimpinan menggunakangaya 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.

---

[9] Atik Setya Lestari, "*Pengaruh model kepemimpinan transpormasional terhadap kinerja karyawan di AJB bumutera 1912 Syariah cabang Kediri",* STAIN Kediri, 2012

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

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