**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Hadirnya lembaga keuangan syari’ah sekarang ini merupakan fenomena baru, yang merupakan upaya memenuhi kebutuhan umat Islam dalam jasa keuangan. Meskipun pada dasarnya tidak hanya dikhususkan pada umat Islam saja. Produk dan jasa yang diberikan dan direncanakan untuk masa depan tanpa memandang jenis agama dan keyakinan, harus didasarkan pada pertimbangan yang seksama secara cermat tentang kecenderungan (*trend*) dalam masyarakat di masa yang akan datang.

Keberadaan lembaga keuangan syari’ah saat ini sedang berkembang pesat. Salah satu nya BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) merupakan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS), yaitu lembaga keuangan mikro yang sistem operasionalnya berlandaskan syariah Islam. BMT (Baitul Maal Wat Tamwil) adalah lembaga keuangan syariah non bank yang bersifat informal, dikarenakan BMT didirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) yang memiliki modal dan telah mendapatkan sertifikasi kemitraan dari PINBUK, selain itu BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip syariah. BMT juga menerima titipan dana Zakat, Infaq dan Shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan perarturan dan amanahnya[[1]](#footnote-1).

Kemudian Majlis Ulama Indonesia (MUI) mengeluarkan putusan dalam fatwa MUI No.1 Tahun 2004 yang menetapkan bahwa bunga bank sama dengan riba dan hukumnya haram. Hal ini semakin mendorong perkembangan lembaga keuangan syari’ah dalam rangka menjawab kebutuhan masyarakat Indonesia akan lembaga keuangan berbasis pada prinsip Islam[[2]](#footnote-2). Kenyataannya menunjukan respon masyarakat sangat positif terhadap keberadaan BMT secara nasional. Terbukti dalam waktu yang relatif singkat pertumbuhan BMT sangat cepat, diperkirakan hingga tahun 2019 telah berdiri lebih dari 5000 BMT.

Salah satu buktinya adalah terbentuknya Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Trans Redjo Mulyo Dadi sebelumnya adalah salah satu Koperasi Unit Desa yang berdiri pada tahun 2009. Dengan legalitas Peraturan Desa Telang Rejo Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Pembentukan dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Trans Redjo Mulyo Dadi[[3]](#footnote-3).

Disisi lain aset yang diperoleh oleh lembanga keuangan syari’ah juga semakin meningkat. Seperti pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Trans Redjo Mulyo Dadi yang merupakan mitra usaha yang pertama dari BUM Desa Telang Rejo yang memiliki aset sebesar Rp 516.223.678,00. Aset yang dimiliki tersebut diperoleh dari setoran pokok, modal penyertaan dan simpana wajib dari para anggota.

Kehadiran Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Trans Redjo Mulyo Dadi, sangat membantu masyarakat dalam mengembangkan usahanya. Oleh karena itu Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Trans Redjo Mulyo Dadi harus memiliki pegawai yang mempunyai loyalitas bekerja yang tinggi dan juga harus mempunyai etika kerja agar terlihat profesional dalam menjalankan Badan Usaha Milik Desa.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat[[4]](#footnote-4). Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitanya dengan prestasi perusahaan itu sendiri.

Kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, mulai dari kemampuan kognisi, afeksi dan psikomotor karyawan. Dengan kata lain, *performance* disini lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja[[5]](#footnote-5). Agar kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan dapat meningkat dan berjalan dengan efektif atau semaksimal mungkin dibutuhkan seorang pemimpin perusahaan yang bisa melakukan pembinaan dengan tepat terhadap karyawannya. Menurut Gary Yukl, mengakatan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan seorang indivindu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain agar dapat memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan perusahaannya[[6]](#footnote-6).

Kepemimpinan Islam menjadi topik hangat yang diperbicangkan berbagai sektor. Secara garis besar, Kepemimpinan Islami atau Islamic leadership mempunyai empat elemen pokok didalamnya. Keempat elemen pokok tersebut adalah sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki Nabi Muhammad SAW, diantaranya tabligh, shiddiq, amanah dan fathonah. Seorang pemimpin perusahaan yang mengaplikasikan empat sifat-sifat kepemimpinan didalam perusahaannya, berdampak terhadap kemajuan perusahaannya secara menyeluruh[[7]](#footnote-7).

Selain gaya kepemimpinan Islami, etika kerja Islami juga memperngaruhi kinerja karyawan. Etika adalah suatu cara yang digunakan untuk menilai atau mengukur baik buruknya suatu tindakan yang dilakukan seorang berdasarkan akal pikiran. Sedangkan etika kerja Islami tidak hanya sebatas menggunakan akal pikiran semata dalam menilai sesuatu perbuatan, tetapi juga berdasarkan pada Al-Qur’an dan Hadits yang sesuai dengan syari’at Islam. Sistem yang dilaksanakan oleh BMT dengan mengedepankan norma-norma syariat yaitu dengan etika kerja yang Islami, karena dengan etika kerja yang baik akan menimbulkan suatu kemaslahatan[[8]](#footnote-8).

Etika dibutuhkan dalam kerja atau bisnis ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan di bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaannya (humanistic). 14 Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan unggul yang termasuk di dalamnya perusahaan dalam bidang perhotelan bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika kerja yang baik[[9]](#footnote-9).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasi adanya research gap dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

***Research Gap* Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai | **Hasil Penelitian** | **Peneliti** |
| Gaya Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. | Siti Mustofiah |
| Gaya Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. | Dyah Putri Desoraya |

*Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021.*

Hasil penelitian yang dilakukan Siti Mustofiah[[10]](#footnote-10) menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian Dyah Putri Desoraya[[11]](#footnote-11) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan antara kepemimpin an Islami terhadap kinerja pegawai maka kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1.2**

***Research Gap*** **Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai | **Hasil Penelitian** | **Peneliti** |
| Etika Kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. | Muhammad Arif Rachman |
| Etika Kerja Islami tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. | Diah Maya Sari |

*Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021.*

Hasil penelitian yang dilakukam Muhammad Arif Rachman[[12]](#footnote-12) menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Diah Maya Sari[[13]](#footnote-13) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Mengingat persaingan perbankan syariah dan BMT semakin ketat, kualitas SDM yang Islami harus ditingkatkan terutama di lingkungan lembaga perekonomian nasional termasuk lembaga keuangan syariah khususnya BMT yang telah mempunyai arah dan rencana yang jelas, sehingga lembaga tersebut mampu bersaing secara sehat dengan lembaga ekonomi lainnya. Sumber daya manusia sebagai individu yang merancang dan melaksanakan kegiatan agar strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai dengan baik. Tanpa keahlian, ketrampilan atau kompeten yang dimiliki oleh individu, tujuan organisasi dalam BMT tersebut akan mustahil untuk mencapai tujuan.

Kinerja pegawai Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Trans Redjo Mulyo Dadi sangat disorot karena banyak mendapatkan komentar negatif tentang kinerja yang di lakukan pegawai, meskipun dalam data kehadiran pegawai baik, namun itu belum cukup jika kinerja pegawai masih belum maksimal dalam melayani masyarakat, contohnya kepemimpinan kepala Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Trans Redjo Mulyo Dadi kurang disegani oleh anggotanya karena tidak menunjukan sebagai seorang pemimpin, sehingga anggotanya ada yang membangkang perintah atasannya. Sehingga etika pegawai nya tidak baik. Dan ada juga pegawai yang tidak mempunyai kompeten dibidang kerjaan ini yang dikerjakaan karena masih ada hubungan keluarga dari kepala Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Trans Redjo Mulyo Dadi[[14]](#footnote-14).

Menurut Isninawati Kabid Kelembagaan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Palembang dari 1080 koperasi yang terdaftar hanya ada 400-an saja yang masih aktif di Palembang. Terhambatnya perkembangan BMT disebabkan oleh beberapa hal salah satunya seperti kinerja pegawai yang tidak baik[[15]](#footnote-15). Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya yang dapat mengoptimalkan segala kegiatan yang dilakukan oleh BMT.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai BMT Trans Redjo Mulyo Dadi Kecamatan MuaraTelang”.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pada uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

* + - 1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Pegawai BMT Trans Redjo Mulyo Dadi Kecamatan MuaraTelang ?
      2. Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai BMT Trans Redjo Mulyo Dadi Kecamatan MuaraTelang ?
      3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai BMT Trans Redjo Mulyo Dadi Kecamatan MuaraTelang ?

1. **Tujuan Penelitian**
   1. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BMT Trans Redjo Mulyo Dadi Kecamatan Muara Telang.
   2. Untuk mengetahui apakah Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BMT Trans Redjo Mulyo Dadi Kecamatan Muara Telang.
   3. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BMT Trans Redjo Mulyo Dadi Kecamatan Muara Telang secara simultan.
2. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

* 1. **Bagi Peneliti**

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini dipelajari di suatu organisasi perusahaan.

* 1. **Bagi Objek Penelitian**

Bagi BMT Trans Redjo Mulyo Dadi Kecamatan Muara Telang dapat dijadikan sebagai catatan bahwa dengan memperhatikan Pengaruh gaya kepemimpinan Islami dan etika kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Trans Redjo Mulyo Dadi Kecamatan Muara Telang.

1. **Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang uraian mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang pembahasan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan pengembangan hipotesis.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, uji asumsi klasik, teknik analisis data yang digunakan, dan uji hipotesis.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari gambaran umum mengenai objek penelitian, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab akhir yang menyajikan kesimpulan dari penelitian serta saran bagi peneliti yang akan datang.

1. Kristina Ayu Ningrum. *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai pada BMT Insan Sejahtera Karanganyar.* Jurnal Vol. 19. [↑](#footnote-ref-1)
2. Novinawati. 2015. *Perkembangan Perbankan syariah di Indonesia.* JURIS Volume 14. Nomor 2 Juli - Desember. [↑](#footnote-ref-2)
3. Helmiati. 2017. *Data dan Informasi BUM Desa Bersama Di Kawasan Transmigrasi Kota Terpadu mandiri Telang, Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.* Jakarta : Kementerian Desa. Hlm : 56-57. [↑](#footnote-ref-3)
4. IR Megantara dan AE Prihatini. *Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Departemen Housekeeping Hotel Crowne Plaza Semarang.* Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Diponegoro. Vol. 5 No. 3 Tahun 2016. Hlm : 2. [↑](#footnote-ref-4)
5. Muhammad Busro. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Prenadamedia group. Hlm : 87. [↑](#footnote-ref-5)
6. Gary Yulk. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi 5.* Jakarta : Indeks. Hlm : 4. [↑](#footnote-ref-6)
7. M. Nur Ghufron. 2015. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Vol. 3. No. 2. Hlm : 341. [↑](#footnote-ref-7)
8. Muhammad Arif Rachman. 2018. *Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Universitas Islam Indonesia. Skripsi Publikasi. [↑](#footnote-ref-8)
9. M. Nur Ghufron. 2015. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Vol. 3. No. 2. Hlm : 345. [↑](#footnote-ref-9)
10. Siti Mustofiah. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang.* UIN Walisongo. Skripsi Publikasi. [↑](#footnote-ref-10)
11. Dyah Putri Desoraya. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Komitmen Pengurus Terhadap Kinerja Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid di Universitas Pasundan Bandung.* Universitas Pasundan Bandung. Skripsi Publikasi. [↑](#footnote-ref-11)
12. Muhammad Arif Rachman. 2018. *Pengaruh Etika Kerja Islami, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan : Peran Mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin).* Universitas Islam Indonesia. Skripsi Publikasi. [↑](#footnote-ref-12)
13. Diah Maya Sari. 2017. *Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD).* UIN Syarif Hidayatullah. Skripsi Publikasi. [↑](#footnote-ref-13)
14. Wawancara dengan Septian. Pegawai Senior BMT Trans Redjo Mulyo Dadi pada 23 Februari 2022 Pukul 12.30 WIB. [↑](#footnote-ref-14)
15. <https://www.google.co.id/amp/keuangansyariah.mysharing.co/bmt-di-sumatera->[terhambat-permodalan/amp/.](https://www.google.co.id/amp/keuangansyariah.mysharing.co/bmt-di-sumatera-terhambat-permodalan/amp/) Diakses pada Minggu 06 Januari 2022. Pukul 16:30 WIB. [↑](#footnote-ref-15)