

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam sistem perekonomian Indonesia dikenal ada tiga pilar yang menyangga. Ketiga pilar itu adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), dan Koperasi.¹

Koperasi adalah organisasi otonom, yang berada di dalam lingkungan sosial ekonomi, yang menguntungkan setiap anggota dan pengurus.² Oleh karenanya koperasi diartikan sebagai perkumpulan sejumlah orang secara sukarela untuk mencapai sesuatu melalui penyeteroran suatu distribusi yang sama untuk modal yang diperlukan.

Semenjak perekonomian Indonesia diramaikan oleh perekonomian yang berbasis Syariah, mulailah bermunculan lembaga keuangan yang berbasis syariah. Salah satunya adalah koperasi syariah atau yang sering disebut dengan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah atau yang sering disingkat dengan KSPPS adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, dengan menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan pada sistem ekonomi yang salam: keselamatan (berintikan keadilan), kedamaian dan kesejahteraan.³ Penghimpunan dana diperoleh melalui simpanan pihak ketiga dan penyaluran dilakukan dalam bentuk pembiayaan atau investasi yang dijalankan berdasarkan syariat Islam.⁴

¹ Tulus T.H Tambunan, *UMKM di Indonesia*, (Bogor: PT Ghalia Indonesia, 2009), Cetakan Pertama, hlm. 164.

² *Ibid*, hlm. 149.

³ Pusat Koniunisasi, *Ekonomi Syariah Lembaga Bisnis Syariah*, (Jakarta: Gd Arthaloka Gf, 2006), hlm. 24.

⁴ Muhammad, *Lembaga-lembaga Keuangan Umat (Kontemporer)*, (Yogyakarta: STIS, 2000), hlm. 65.

Koperasi syariah mulai diperbincangkan banyak orang ketika menyikapi semaraknya pertumbuhan *Baitul Maal Wattamwil* di Indonesia. *Baitul Maal Wattamwil* yang dikenal dengan sebutan BMT dimotori pertama kalinya oleh BMT Bina Insan Kamil tahun 1992 di Jakarta ternyata mampu memberi warna bagi perekonomian kalangan akar rumput yakni para pengusaha mikro.⁵

Bina Ummat Sejahtera merupakan salah satu KSPPS di Indonesia yang juga menggunakan sistem BMT, khususnya di Jawa Tengah, tepatnya di Kabupaten Rembang. Perusahaan ini berdiri tanggal 10 November 1996, yang berpusat di Jl. Untung Suropati No. 16 Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang Propinsi Jawa Tengah. Perusahaan ini sudah mempunyai cabang di beberapa tempat. Tercatat sudah di 114 tempat, di tambah 1 kantor pusat, maka jumlahnya ada 115 tempat. Perusahaan ini tercatat sudah memperoleh sertifikat ISO selama tiga kali sejak tahun 2007, dimana sertifikat ini berlaku untuk tiga tahun.⁶

Didalam menghadapi beratnya tekanan persaingan antar pengusaha mikro, perusahaan harus dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin.⁷

Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk keberlangsungan perusahaan. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal.

⁵ Nur S. Buchori, *Koperasi Syariah*, (Jawa Timur: Mahnun, 2009), Cetakan Pertama, hlm. 10.

⁶ Website Resmi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera, tersedia di <http://www.bmt-bus.com/profil/> diakses pada tanggal 23 Agustus 2018 pukul 23:55 WIB.

⁷ H. Teman Koesmono, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2, September 2005, hlm. 2.

Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁸ Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.⁹

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal organisasi dan eksternal organisasi. Faktor internal organisasi merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan karyawan, kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan, motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi (kepribadian, sikap dan perilaku), yang diluar karyawan tetapi masih ada dalam lingkup internal organisasi yaitu kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor eksternal organisasi merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi fluktuasi nilai rupiah terhadap dolar AS, fluktuasi harga minyak internasional, kenaikan harga BBM didalam negeri, kenaikan suku bunga BI dan suku bunga bank-bank nasional dan komersial lainnya.¹⁰

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk

⁸ Chaterina Melina Taurisa, dan Intan Rahmawati, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19 No. 2, September 2012, hlm. 1.

⁹ Sarita Permata Dewi, *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)*, Jurnal Nominal Volume I Nomor I, 2012, hlm. 2.

¹⁰ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014), Cetakan Pertama, hlm. 261.

melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.¹¹

Faktor internal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.¹² Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang. Untuk itu seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan tujuan organisasi dalam perusahaan.¹³

Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih terpacu dalam bekerja agar tercapainya kinerja yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan akan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi.

¹¹ Chaterina Melina, dan Intan Rahmawati, *Op. Cit.*, hlm. 1-2.

¹² Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), Edisi 1, Cetakan ke-16, hlm. 1.

¹³ Sarita Permata Dewi, *Op. Cit.*, hlm. 2-3.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lina yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem *Reward* sebagai Variabel Moderating”. Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UMSU. Kepemimpinan memiliki arah yang positif terhadap kinerja sedangkan budaya organisasi memiliki arah negatif. Sistem *reward* tidak mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Biro UMSU. Hal ini dimungkinkan karena *reward* yang diberikan kepada pegawai Biro UMSU bukan berdasarkan beban kerja namun berdasarkan masa kerja, golongan dan jabatan serta tingkat kehadiran pegawai.

Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera. Atas dasar inilah peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera”**.

B. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan pada hasil penelitian, maka penulis membatasi objek penelitian pada lingkup:

1. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
2. Obyek penelitian adalah karyawan pada KSPPS Bina Ummat Sejahtera.
3. Berdasarkan review serta di dasarkan kerangka pemikiran logis, maka penelitian membagi menjadi dua unsur, yaitu:
 - a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
 - b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

- c. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera.

E. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Mengembangkan khazanah ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh para pengusaha yang akan membuka lembaga keuangan syariah khususnya dalam bidang koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara garis-garis besar dari masing-masing bagian atau saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraks, halaman daftar isi, serta halaman daftar gambar dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini terdiri dari lima bab, antara satu bab dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, saran, dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.