

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan adanya lembaga keuangan syariah, akan membantu masyarakat untuk menghadapi masalah keuangan yang ada. Salah satunya adalah lembaga keuangan BMT. BMT merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Peran sosial BMT akan terlihat pada definisi *baitul maal*, sedangkan peran bisnis BMT terlihat dari definisi *baitul tamwil*. Sebagai lembaga sosial, *baitul maal* memiliki kesamaan fungsi dan peran dengan Lembaga Amil Zakat (LAZ). Oleh karenanya, *baitul maal* ini harus didorong agar mampu berperan secara profesional menjadi LAZ yang mapan.¹

Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah semakin berkembang dari tahun ke tahun. *Baitul Maal wat Tamwil* atau lebih dikenal BMT sebagai salah satu Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang berbadan hukum koperasi sangat mendukung adanya permodalan terhadap sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia. Semakin bertambahnya jumlah BMT yang berdiri, memberikan ruang kepada masyarakat untuk lebih leluasa memilih BMT yang bagus kinerjanya. Persaingan antar lembaga keuangan syariah, baik BMT maupun bank syariah yang semakin ketat, menuntut masing-masing lembaga harus memiliki kinerja yang bagus dan sesuai syariah.²

Konsep *Good Corporate Governance* berkembang bersamaan dengan tuntutan masyarakat yang mengharapkan adanya kehidupan bisnis yang sehat, bersih dan bertanggung jawab. Dengan adanya konsep *Good Corporate Governance* semua elemen yang terlibat dalam dunia usaha dapat dikontrol agar mereka tetap mengutamakan hati nuraninya daripada hawa nafsu yang

¹ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil*, UII Press, Jakarta, 2004, hlm. 126.

² Moh Abdul Kholiq Hasan, dkk, *Pengaruh Fee dan Religiusitas terhadap Independensi Dewan Pengawas Syariah dalam Mewujudkan Good Corporate Governance untuk Meningkatkan Kinerja BMT*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta, Jurnal Equilibrium Ekonomi Syariah Volume 5 No. 1, 2017, hlm. 114.

menghalakan segala macam cara untuk kepentingan pribadi dan golongan.³ Maka dari itu, jelas bahwa GCG adalah suatu tata kelola usaha industri perbankan yang sehat yang berlandaskan kepada lima prinsip dasar pengelolaan perbankan, yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi dan kewajaran, sehingga dapat meningkatkan kinerja bank, melindungi kepentingan *stakeholder* serta meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku serta nilai-nilai etika yang berlaku umum pada industri perbankan.⁴

Selain tata kelola perusahaan atau organisasi yang sehat dan bersih, *Corporate Culture* atau budaya perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan sikap dari para karyawannya terhadap konsumen, *supplier*, bahkan terhadap satu sama lainnya.⁵ Budaya perusahaan dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, persepsi, dan pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah, baik masalah mengenai adaptasi secara eksternal, maupun masalah integrasi secara internal. Sedangkan dari sudut pandang fungsi, budaya perusahaan mempunyai beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai peran pembeda. Itu berarti bahwa budaya perusahaan menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lainnya. Misalnya antara perusahaan konvensional dan perusahaan yang menggunakan prinsip-prinsip syariah seperti halnya di lembaga keuangan syariah BMT. *Kedua*, budaya perusahaan membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasinya. *Ketiga*, budaya perusahaan mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada sekadar kepentingan diri individual, misalnya dalam organisasi Islam lebih mendahulukan kepentingan jam'i/jamaah daripada kepentingan pribadi. *Keempat*, budaya perusahaan dapat

³ Desmadi Saharuddin, *Pembayaran Ganti Rugi pada Asuransi Syariah*, Prenada Media Group, Jakarta, 2015, hlm. 67-69.

⁴ Rachmadi Usman, *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 244.

⁵ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 358.

meningkatkan kemantapan sistem sosial, misalnya kita merasa lebih selamat dan lebih percaya diri bekerja di lembaga syariah.⁶

Konsep kepemimpinan Islami juga merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau Lembaga Keuangan Syariah, guna meningkatkan kinerja pegawainya. Seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang baik dan efektif, sehingga bawahannya dapat termotivasi untuk bekerja. Tidak hanya di dalam ruang kerja, tapi di luar pekerjaan pun mempunyai ikatan yang berbeda. Karena motivasi seseorang akan ditentukan oleh motivatornya, terutama pemimpinnya.⁷

Diibaratkan kepala bagi sebuah badan, pemimpin adalah otak yang mengatur semua gerakan anggotanya. Oleh karena itu, pemimpin harus cerdas, lebih dari itu harus jujur dan adil. Tidak cukup seorang pemimpin hanya bermodal kecerdasan, sebab sering kali para pemimpin yang korup menggunakan kecerdasannya untuk menipu rakyat.⁸ Itulah rahasia firman Allah Swt dalam surah Al Maidah (5): 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran karena Allah, menjadi saksi dengan adil, dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku adil, berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa.*⁹

Dalam sebuah Lembaga Keuangan Syariah khususnya lembaga *Baitul Maal Wat Tamwil*, kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Isra [17]: 84 sebagai berikut:

⁶ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Gramedia Pusaka Utama, Jakarta, 2014, hlm. 147- 149.

⁷ Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*, Teras, Yogyakarta, 2014, hlm. 433.

⁸ Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 231.

⁹ Al-Qur'an Surat Al-Maidah Ayat 8, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, Syamil Qur'an, Jakarta, 2010, hlm. 147.

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكَلْتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا

Artinya: *Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalan-Nya.*¹⁰

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.¹¹

Kinerja pegawai akan semakin meningkat dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, apabila didukung dengan tata kelola perusahaan atau tata kelola bank yang baik, budaya perusahaan (*corporate culture*) yang selalu diterapkan berdasarkan ketentuan syariah dan memiliki seorang pemimpin yang Islami.

Diberlakukannya Peraturan Menteri Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Nomor 16/ per/ M. KUKM/IX/2015 tentang Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah memperluas kesempatan berusaha bagi masyarakat untuk melakukan kegiatan produktif, mengembangkan pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam dan pembiayaan syariah oleh koperasi yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip syariah, agar masyarakat memperoleh manfaat dan kesejahteraan yang seluas-luasnya.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) atau sebelumnya disebut Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) terlahir dari

¹⁰ Al-Qur'an Surat Al-Isra Ayat 84, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, Syamil Qur'an, Jakarta, 2010, hlm. 414.

¹¹ Moehariono, *Op. Cit.*, hlm. 95.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan entitas keuangan mikro syariah yang unik dan spesifik khas Indonesia. Kiprah KSPPS dalam melaksanakan fungsi dan perannya menjalankan peran ganda yaitu sebagai lembaga bisnis (tamwil) dan disisi yang lain melakukan fungsi sosial yakni menghimpun, mengelola, dan menyalurkan dana ZISWAF. Dana ZISWAF dalam penghimpunan dan pendaayagunaannya dapat dimanfaatkan untuk kepentingan *charity*.¹²

KJKS BMT Yaummi Fatimah Pati yang sekarang berubah menjadi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati bertempat di Jalan Pangeran Diponegoro 155 Pati dan kantor pusat bertempat di Jalan KH. Ahmad Dahlan 23 B Pati. KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati berdiri pada tanggal 31 Oktober 1997 dengan Nomor Badan Hukum 13416/BH/KWK.II/IX/1997 dan SK PAD 02/PAD/XIV/II/2012 tertanggal 14 Februari 2012.¹³

Meskipun pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* sudah diterapkan dalam KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati namun pada kenyataannya ada salah satu prinsip yang tidak diterapkan oleh karyawannya. Ketidaksesuaian tata kelola bank karena ada salah satu prinsip yang tidak diterapkan secara maksimal yaitu prinsip kemandirian, maka akan berpotensi menimbulkan berbagai risiko bagi perbankan syariah yang nantinya akan berdampak pada kinerja lembaga keuangan syariah atau kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini bisa terlihat dari tata kelola yang telah diterapkan oleh KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yaitu dari keyakinan inti lembaga yang mengutamakan keyakinan jamaah, di mana semua pekerjaan dilakukan secara bersama-sama untuk mewujudkan cita-cita yang telah ditetapkan.

Mempelajari perilaku karyawan dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena membina dan mempertahankan karyawan terutama karyawan-karyawan yang potensial bukanlah hal yang mudah, maka dari itu perlu adanya budaya perusahaan atau *corporate culture* yang kuat,

¹² www.pembiayaansyariahkukm.info/materi/tilis/pdf, disalin tanggal 20 April 2018, hlm.

1.

¹³ *Profil Company*, KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

kepemimpinan yang adil, jujur, bertanggung jawab, dan sebagainya. Oleh karena itu KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam persaingan bisnis melalui perbaikan kinerja karyawan dalam memenuhi pelayanan bermutu tinggi sehingga dapat bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya. Selain itu pengelolaan di bidang sumber daya manusia juga menjadi hal penting terutama terkait adanya *good corporate governance*, *corporate culture*, dan *leadership Islami* yang mendasari kinerja pegawai pada KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

Berdasarkan latar belakang tersebut, berkaitan dengan uraian di atas, maka KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, sebagai salah satu lembaga keuangan juga menginginkan karyawannya bisa mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan lembaga, maka dari itu lembaga ini juga melakukan peningkatan terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, *corporate culture*, serta kepemimpinannya secara Islami terhadap para pegawainya.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk mengungkapkannya dalam sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh *Good Corporate Governance*, *Corporate Culture*, dan *Leadership Islami* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.”

B. Batasan Penelitian

Berdasarkan uraian yang ada dalam latar belakang masalah, terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu penulis memberi batasan masalah yang meliputi:

1. Obyek penelitian adalah KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.
2. Yang diteliti adalah *Good Corporate Governance*, *Corporate Culture*, *Leadership Islami* serta kinerja pegawai pada KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai *Baitul Maal Wat Tanwil*?
2. Apakah *Corporate Culture* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai *Baitul Maal Wat Tanwil*?
3. Apakah *Leadership* Islami berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai *Baitul Maal Wat Tanwil*?
4. Apakah *Good Corporate Governance*, *Corporate Culture*, dan *Leadership* Islami berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai *Baitul Maal Wat Tanwil*?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam kaitannya dengan kegiatan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap peningkatan kinerja pegawai *Baitul Maal Wat Tanwil* KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Corporate Culture* terhadap peningkatan kinerja pegawai *Baitul Maal Wat Tanwil* KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.
3. Untuk menguji secara empiris *Leadership* Islami terhadap peningkatan kinerja pegawai *Baitul Maal Wat Tanwil* KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Good Corporate Governance*, *Corporate Culture* dan *Leadership* Islami terhadap peningkatan kinerja pegawai *Baitul Maal Wat Tanwil* KSPPS BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

E. Manfaat Penelitian

1. Teoretis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan, sumber, ataupun referensi untuk penelitian ilmiah selanjutnya khususnya penelitian tentang *Good Corporate Governance*, *Corporate Culture*, *Leadership* Islami, dan Kinerja Pegawai.
- b. Penelitian ini dapat memberikan khasanah dalam rangka pengembangan ilmu ekonomi, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam hal kinerja pegawai.

2. Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, saran bagi perusahaan atau organisasi atau instansi lain terkait dalam peningkatan kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa jadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen BMT dalam pengambilan keputusan mengenai sumber daya manusia, khususnya dalam hal penerapan *Good Corporate Governance*, *Corporate Culture* maupun *Leadership* Islami guna meningkatkan kinerja pegawai.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

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

1. Bagian awal

Bagian awal ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi, dan daftar tabel.

2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 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, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang pengertian *Baitul Maal Wat Tamwil*, *Good Corporate Governance*, *Corporate Culture*, *Leadership* Islami, kinerja, penelitian terdahulu kerangka berpikir serta hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

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

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasannya.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir

Bagian ini meliputi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran.