

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.¹

Setiap perusahaan dituntut dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada dip perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai.

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.²

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 10.

² Okky Camilia Bianca, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta*, (Skripsi, UIN Yogyakarta, 2017), 1.

yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.³

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja yang baik adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi. Namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya. Dalam paradigma lama kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun, dan kalau perlu memaksa mereka, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam paradigma baru, kepemimpinan dimaknai secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi.⁴

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan dari kelompok itu. Sudarwan Danim mendefinisikan kepemimpinan sebagai setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam asas dan prinsip ajaran islam, pemimpin adalah hamba Allah, membebaskan manusia dari ketergantungan kepada

³ Wibowo, *Manajemn kinerja, Edisi Kelima* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 7.

⁴ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2016), 165.

siapapun, melahirkan konsep kebersamaan antarmanusia, menyentuh aspek hubungan manusia dengan manusia dan alam sekitar, membenarkan seseorang taat kepada pemimpin selama tidak bermaksiat dan melanggar aturan Allah, mengajarkan bahwa kehidupan dunia adalah bagian dari perjalanan akhirat, memandang kekuasaan dan kepemimpinan sebagai bagian integral ibadah

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.⁵ Itulah rahasia firman Allah SWT dalam surat Al Maidah (5): 8:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءٰمَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْٓا ۚ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya : “Hai orang-orang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran karena Allah, menjadi saksi dengan adil, dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil, berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa.”⁶

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera adalah kurang adanya suatu keseimbangan hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan, pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan pada bawahan belum dilakukan sebagaimana yang diharapkan. Dan

⁵ Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 231.

⁶ Al-qur'an Surat Al-Maidah ayat 8, *Al-Qur'an dan terjemahannya, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementrian Agama RI, Syamil Qur'an* (Jakarta, 2010), 147.

begitu juga fungsi kepemimpinan partisipatif belum diterapkan dengan optimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Esensi pengaruh (*influence*) dalam konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inisiatif dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka yang paling penting dalam mengaplikasikan konsep kepemimpinan ialah bagaimana memanfaatkan faktor-faktor eksternal untuk mengembangkan faktor internal sehingga mendorong tumbuhnya kinerja produktif.⁷

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tidak hanya *Leadershi Style* (gaya kepemimpinan) tetapi juga kerjasama tim sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Menurut Tenner dan Detoro, *team works is a group of individuals working together to reach a common goal*. Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim dari pada dilakukan sendiri. Hal ini diperkuat oleh Gaspersz bahwa sumber daya manusia pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi.⁸

Kerjasama kelompok sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divis satu dengan divis lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Dalam perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kerjasama kelompok adalah mengidentifikasi berbagai masalah,

⁷ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber daya Manusia*, 166.

⁸ Eva Silfani Lawasi dan Boge Triatmanto, *Pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim Terhadap Peingkatan Kinerja Karyawan* 5, no. 1 (2017), 48.

mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah tersebut dan melakukan tindakan untuk memperbaiki.⁹

Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) merupakan upaya pemberdayaan masyarakat lapisan bawah yang didukung oleh dana-dana dari para anggota komunitas islam. BMT sebagai penggerak sektor riil dapat berkembang pesat jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan pengelolaan organisasi atau SDM yang baik.¹⁰ Dalam mengelola semua operasional yang ada di BMT perlu adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh BMT. Dapat kita akui bahwa kualitas sumber daya insani ekonomi islam saat ini masih jauh dari kata ideal, dikarenakan sumber daya insani saat ini menjalankan perannya hanya pada tataran fungsi dasar sistem operasional, namun belum menyentuh aspek yang paling penting yakni filosofi dan ideology dari ekonomi islam, sehingga meskipun tingkat pertumbuhan terus meningkat dari tahun ke tahun, kualitas sumber daya insani ekonomi islam tetap stagnan tanpa ada perkembangan yang signifikan.¹¹

BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem merupakan BMT yang sudah lama berdiri. BMT tersebut mempunyai banyak cabang yang salah satunya berada di Kabupaten Kudus. dengan perputaran uang yang besar setiap tahunnya. Saat ini perkembangan koperasi serta BMT sangat pesat sekali, bahkan banyak bermunculan disetiap daerah, yaitu salah satunya ada di Kudus. Hal ini tidak terlepas dari kebijakan pemerintah yang menggalakkan kembali sistem perkoperasian di Indonesia. Meski begitu, BMT Bina Ummat Sejahtera tetap bisa bertahan dan tidak kehilangan anggotanya. BMT Bina Ummat Sejahtera dengan anggota yang mencapai ratusan ribu tetap bisa menjaga asset perusahaan, hal itu terlihat dari presentase yang sedikit dalam urusan kredit macet. Keberlangsungan BMT Bina Ummat Sejahtera tidak terlepas dari peran pemimpin dan para karyawan. Tanpa memiliki pemimpin

⁹ Amanda Carolina Lakoy, Jurnal EMBA: *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado* 3, no. 3, (2015): 982.

¹⁰ Siti Anisah, *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Harapan Umat* (Skripsi, STAIN Kudus, 2014), 1.

¹¹ Manullang Maribot, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2008), 66-67.

dan karyawan yang berkompeten tidak akan mungkin BMT Bina Ummat Sejahtera bisa bertahan sampai saat ini.

Beberapa riset tentang *leadership style partisipative* (gaya kepemimpinan partisipatif) telah dilakukan diantaranya penelitian oleh Pribadi Darmawan Insan tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi”, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Riset selanjutnya dilakukan oleh Andre Setiawan tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja”. Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa baik gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja maupun motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk riset tentang kerjasama tim juga telah dilakukan diantaranya adalah penelitian oleh Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto tentang “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan” yang menyimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Riset lain dilakukan oleh Deony Irfaan Ludy Putra tentang “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi, kerjasama tim, dan kreatifitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian lain dilakukan oleh Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo dan M. Khoirul ABS tentang “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Argo Inti Sejahtera Jember” yang menyimpulkan bahwa kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang diatas, untuk mengetahui gambaran secara mendalam apakah *leadership style partisipative* (gaya kepemimpinan partisipatif) dan kerjasama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang ada di Kudus, maka penulis ingin meneliti

penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Leadership Style Partisipative* Manajer dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus ”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diungkapkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah *leadership style partisipative* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus ?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus?
3. Apakah *leadership style partisipative* dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *leadership style partisipative* (gaya kepemimpinan partisipatif) terhadap peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus.
3. Untuk mengetahui seberapa pengaruh *leadership style partisipative* (gaya kepemimpinan partisipatif) dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara akademis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan ekonomi islam, khususnya mengenai manajemen manajemen sumber daya manusia.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan bagi mahasiswa dan pemerhati masalah SDM serta mengetahui hubungan antara *leadership style partisipative* dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Kudus.
 - c. Sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian ilmiah berikutnya pada tema yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis
Penelitian merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori kasusnya di bidang sumber daya manusia ke dunia praktiknya. Agar penulis kelak dapat meningkatkan kualitas diri sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas.
 - b. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat untuk gambaran yang luas tentang dampak dari *leadership style partisipative* dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan.
 - c. Bagi karyawan
Memberikan pemahaman kepada karyawan akan pentingnya *leadership style partisipative* dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari cover luar, cover dalam, lembar pengesahan proposal, daftar isi, daftar gambar dan daftar table.

2. Bagian Isi

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini meliputi : deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi : jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi

operasional variable, uji validitas dan reabilitas instrument, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi daftar pustaka.

