

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Dengan demikian, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan perusahaan. Organisasi dalam setiap perusahaan dituntut agar lebih mampu mengelola sumber daya manusianya. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain dari berbagai tingkatan dalam organisasi dan menjamin karyawan untuk bekerja lebih baik.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasional (Daft, 2003: 313). Maju mundurnya organisasi, dinamis statisnya organisasi, tumbuh kembangnya organisasi, mati hidungnya organisasi, senang tidaknya seseorang bekerja dalam suatu

organisasi, serta tercapai tidaknya tujuan organisasi, sebagian ditentukan oleh tepat tidaknya perilaku kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan adanya perilaku kepemimpinan yang bagus, maka prestasi kerja karyawan akan menciptakan hasil yang optimal.

Saat melaksanakan pekerjaannya di dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan tidak terlepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan bawahan maupun dengan atasannya. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk maupun arahan dari atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan saling bekerja satu sama lain sehingga menciptakan kinerja yang optimal dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sebagaimana dalam penelitian Kiswanto (2010) komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Pimpinan harus memiliki *mindset* dan perilaku untuk membantu karyawan mencapai kinerja dan prestasi maksimal dengan cara-cara persuasif. Pimpinan hanya boleh menggunakan kekuasaannya dalam hal membuat keputusan dan mengarahkan karyawan ke visi, misi, dan tujuan organisasi. Tapi dalam hubungan kerja sehari-hari, pimpinan haruslah berperan sebagai orang tua yang membimbing setiap karyawan melalui sikap baik dan kasih sayang. Kepemimpinan yang berkualitas akan muncul di saat pimpinan fokus untuk pertumbuhan potensi karyawan dan organisasi

Dalam Islam, pemimpin yang sejati adalah pemimpin yang bekerja secara proporsional dan profesional, serta menerapkan *open management (shiddiq)*. Pemimpin yang bekerja berdasarkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi (*amanah*). Pemimpin yang bekerja secara *team work*, menerapkan prinsip *ta'awwun*, membangun *network* dan memperhatikan transparansi (*tabligh*). Pemimpin yang sejati juga akan bekerja berdasarkan *skill* dan kompetensi diri (*fathanah*) dan bekerja dengan loyalitas dan konsistensi yang tinggi (*istiqamah*) (Al-Banjari, 2008 dalam Aulia, 2011: 94-95). Sehingga dengan sifat-sifat kepemimpinan Islam tersebut memacu para karyawan untuk bekerja sepenuh hati dan ikhlas sehingga kinerjanya pun meningkat.

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan syariah yang didirikan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi pengusaha mikro dan pengusaha kecil berdasarkan prinsip syariah. Keberadaan BMT merupakan representasi dari kehidupan masyarakat di mana BMT itu berada, dengan jalan ini BMT mampu mengakomodir kepentingan ekonomi masyarakat (Sudarsono, 2008: 107).

Dalam menjalankan tugas operasionalnya, staf dan karyawan BMT bertindak proaktif, tidak menunggu tetapi menjemput bola, bahkan merebut bola, baik untuk menghimpun dana anggota maupun untuk pembiayaan. Pelayanannya mengacu kepada kebutuhan anggota, sehingga semua staf BMT harus memberikan yang terbaik untuk anggota dan masyarakat (Ridwan, 2004: 132). Dengan demikian seluruh karyawan BMT dituntut untuk bekerja

secara maksimal dengan mengedepankan pelayanan berasaskan nilai-nilai Islam.

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Beringharjo merupakan lembaga dakwah yang bergerak dalam bidang Sosial (*Baitul Maal*) serta Bisnis dan Keuangan Syariah (*At-Tamwil*). Berdiri pada bulan Desember 1994 dibawah binaan Dompot Dhuafa, berbadan hukum Koperasi, No 157/BH/KWK-12/V/1997 dengan wilayah kerja Nasional. Awal pendirian BMT Beringharjo bertempat di sudut Pasar Beringharjo, Yogyakarta dan seiring perkembangannya, tercatat di tahun 2012 telah memiliki 1 kantor pusat, 12 Kantor Cabang, serta 1 kantor perwakilan di Hongkong (bmtberingharjobintaro.blogspot.com).

Sebagai perusahaan penyedia jasa layanan keuangan, pihak manajemen BMT Beringharjo mendorong karyawannya untuk bekerja secara maksimal dan profesional dalam menghadapi nasabah. Tuntutan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan untuk menciptakan BMT yang mampu membantu kesulitan ekonomi masyarakat. Dari pengamatan penulis, profesionalisme karyawan di BMT beringharjo bisa dilihat dengan kinerja yang mengedepankan pelayanan tepat waktu, pelayanan siap sedia dan pelayanan siap dana.

Karyawan sebagai sumber daya utama BMT Beringharjo dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dan memberikan kinerja yang optimal sehingga nasabah merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika nasabah merasa tidak puas dapat melakukan

komplain yang dapat merusak citra BMT. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan BMT dalam pencapaian tujuannya. Pihak manajemen BMT Beringharjo sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga hubungan atasan dengan bawahan yang baik dan saling menjaga jalinan komunikasi. Dengan kepemimpinan Islam dan komunikasi yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis berkeinginan untuk mendalami lebih jauh mengenai kepemimpinan Islam dan komunikasi organisasi yang ada di BMT Beringharjo. Mengingat BMT Beringharjo merupakan lembaga keuangan yang berasaskan pada prinsip Islam, sehingga gaya kepemimpinan di BMT tersebut seharusnya juga berlandaskan pada prinsip Islam. Karena pada saat ini peneliti melihat perkembangan BMT ini mengalami pertumbuhan ke cabang-cabang di daerah Yogyakarta juga ke daerah lain bahkan ke luar negeri. Sehingga peneliti ingin mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan Islam dan komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di BMT Beringharjo. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta”**

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan Islam terhadap prestasi kerja karyawan BMT Beringharjo?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja karyawan BMT Beringharjo?
3. Bagaimanakah kepemimpinan Islam dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan BMT Beringharjo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dan kegunaan penulisan tugas akhir ini adalah:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap prestasi kerja karyawan BMT Beringharjo.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja karyawan BMT Beringharjo.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan Islam dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan BMT Beringharjo.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan

1. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen terutama ilmu manajemen sumber daya manusia di BMT Beringharjo serta hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk memberikan pelatihan bagi karyawan dalam upaya pengembangan kompetensi karyawan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas karyawan.

2. Akademis

- a. Dapat menambah masukan serta bacaan yang mungkin bisa bermanfaat bagi semua mahasiswa serta dapat menambah pengetahuan bagi siapa saja yang membacanya dan diharapkan dapat berguna sebagai literatur bagi penulis yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya.
- b. Dapat memberikan informasi kepada seluruh akademis pada umumnya dan khususnya kepada akademisi di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tentang manajemen sumber daya manusia.