

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat pada beberapa tahun terakhir ini. Pertumbuhan tersebut bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Kemampuan mengelola sumber daya manusia yang dimaksud ialah perusahaan dapat menyatukan pemimpin dengan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Nasution, 2018). Dengan demikian perusahaan bukan hanya dapat mempertahankan dan menambah keuntungan yang diperoleh saja, melainkan dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha. Pada sebuah organisasi, aspek kepemimpinan berperan penting dalam menggerakkan dan mengarahkan kinerja suatu organisasi.

Selain aspek kepemimpinan, etos kerja para karyawan juga menjadi salah satu komponen dari sukses tidaknya suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Etos kerja memainkan peran penting dalam memenuhi harapan dan kinerja yang baik di tempat kerja (Mufarrohah, 2021). Menurut Chupradit dkk (2022) pada dasarnya etos kerja muncul dari hubungan antar individu dan dipengaruhi oleh pemimpin dalam menetapkan contoh. Tingkat keberhasilan etos kerja juga tergantung pada seberapa besar kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi. Etos kerja menciptakan suatu sikap individual dan sosial dalam masyarakat, atau dapat diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi identitas seseorang atau kelompok. Dengan kata lain, etos kerja merupakan pandangan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh keyakinan terhadap nilai-nilai yang berasal dari agama tertentu (Rozikan & Zakiy, 2019).

Etos kerja yang tinggi sangat penting untuk memenuhi tujuan perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam suatu pekerjaan,

etos kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi pencapaian tujuan yang diharapkan dan menghasilkan kinerja yang luar biasa (Mufarrohah, 2021). Rustantono et al., (2020) berpendapat bahwa etos kerja adalah keyakinan tentang cara bekerja atau cara berpikir yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai hasil kerja yang baik. Keyakinan ini tercermin dalam perilaku dan karakteristik yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Seorang karyawan dengan etos kerja yang tinggi selalu antusias dan senang mengerjakan tugasnya dengan ikhlas. Sebaliknya, seorang karyawan dengan etos kerja yang rendah cenderung mengerjakan tugasnya berdasarkan keinginan pribadi dan kurang tanggung jawab (Hamzah, 2019).

Munculnya etos kerja karyawan tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya salah satunya komunikasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mufarrohah (2021) faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu komunikasi persuasif. Menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan ialah salah satu komponen yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan (Mufarrohah, 2021). Kurangnya komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi berpotensi menyebabkan runtuhnya suatu organisasi (Ali & Hastasari, 2020). Pemimpin seharusnya memiliki pilihan untuk berdiskusi secara lugas dengan bawahannya melalui interaksi yang cerdas. Jika pemimpin memberikan perintah harus disertai dengan pemberian arahan. Oleh sebab itu, diharuskan seorang pemimpin dapat menerapkan komunikasi persuasif untuk memimpin bawahannya. Hal ini disebabkan karena komunikasi persuasif dapat digunakan dengan cara-cara tertentu untuk mempengaruhi seseorang agar melaksanakan sesuatu dengan senang hati, ikhlas, dan tanpa paksaan (Mufarrohah, 2021).

Selain komunikasi persuasif, pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maras et al., (2022) mengatakan bahwa faktor kompetensi kepemimpinan juga berpengaruh dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Kompetensi kepemimpinan dan etos kerja memiliki hubungan yang erat dan

saling mempengaruhi. Pemimpin yang memiliki kompetensi kepemimpinan yang baik dan etos kerja yang kuat karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, memotivasi karyawan untuk bekerja, dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Etos kerja yang baik digabungkan dengan kompetensi kepemimpinan yang efektif akan membantu mencapai tujuan bersama secara optimal (Grabowski et al., 2021; Jamalus et al., 2021). Kepemimpinan selalu berbasis manusia dan proses, tidak selalu dihitung secara kuantitatif serta berujung pada hasil, tetapi merupakan metode untuk memanusiakan karyawan supaya menciptakan talenta terbaiknya yang nantinya akan melahirkan pemimpin-pemimpin baru (Ernawati, 2017). Standarisasi kompetensi untuk menjadi seorang pemimpin diperlukan keahlian serta pengetahuan khusus (Ernawati, 2017). Sebab di dalam perusahaan banyak dijumpai rintangan yang dapat menghambat aktivitas operasional perusahaan.

Kemudian setelah komunikasi persuasif dan kompetensi kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi etos kerja ialah kepemimpinan transformasional. Menurut Usman (2020) kepemimpinan transformasional akan meningkatkan daya saing organisasi dalam mengantisipasi lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dilakukan untuk mencapai keberlanjutan kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pernyataan visi dan misi yang jelas, komunikasi yang efektif dan dapat memobilisasi anggota untuk mencapai hasil yang lebih dari biasanya (Mufarrohah, 2021). Kondisi ini membuat pemimpin berperan sentral dalam menggerakkan peningkatan etos kerja bawahannya menuju arah yang lebih baik.

Kepemimpinan transformasional disebut sebagai model kepemimpinan terobosan. Disebut terobosan karena pemimpin jenis ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan yang sangat signifikan pada individu dalam organisasi, dengan cara meningkatkan karakter individu dalam organisasi, melalui proses penciptaan inovasi, revisi struktur, proses dan nilai-nilai organisasi (Syahrani et al., 2020). Oleh sebab

itu, kepemimpinan transformasional merupakan langkah yang tepat bagi pemimpin untuk menerapkannya dalam sebuah organisasi agar berkualitas. Maka dari itu, kepemimpinan transformasional adalah faktor utama yang memainkan peran kunci dalam meningkatkan etos kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh komunikasi persuasif dan kompetensi kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel mediasi. Variabel kepemimpinan transformasional ditempatkan sebagai penghubung sebab komunikasi persuasif dan kompetensi kepemimpinan tidak secara langsung dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Namun harus melalui kepemimpinan transformasional terlebih dahulu. Dengan menjadikan kepemimpinan transformasional sebagai variabel mediasi, penelitian ini dapat mengungkapkan sejauh mana peran pemimpin dalam mengembangkan etos kerja karyawan melalui mekanisme transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah konsep yang mengacu pada tingkat kepemimpinan yang mempengaruhi perubahan dalam perilaku, pendirian dan pendekatan. Kepemimpinan transformasional dapat membantu mengubah etos kerja dengan mengubah tingkat kepemimpinan, komunikasi dan kompetensi kepemimpinan. Komunikasi persuasif dan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan antara komunikasi yang efektif, motivasi dan pengetahuan kepemimpinan dengan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional juga membutuhkan komunikasi baik secara personal, intrapersonal dan secara persuasif, begitu pula dengan kompetensi kepemimpinan. Kompetensi kepemimpinan dengan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan terkait dengan kemampuan yang diperlukan oleh pemimpin untuk mengembangkan, menginspirasi dan mengatur organisasi maupun individu. Oleh karena itu, penempatan variabel mediasi ini adalah untuk memahami proses transformasional yang mungkin terjadi dalam membangun hubungan antara komunikasi persuasif pemimpin, kompetensi kepemimpinan, dan etos kerja karyawan. Pemimpin yang mampu meningkatkan motivasi

intrinsik karyawan, menanamkan persepsi organisasi yang positif, mendorong keberhasilan pegawai dalam bekerja dan mendorong kerja yang inovatif dapat meningkatkan etos kerja karyawan (Hardi et al., 2020; Irena & Rusfian, 2019).

Konsep penelitian ini mengacu pada Path Goal Theory (House & Mitchell, 1975) yang menyatakan bahwa semua pemimpin yang efektif memiliki ciri kepribadian tertentu mengenai situasi yang dapat menentukan kinerja. Dari alasan tersebut peneliti mencoba menghubungkan komunikasi persuasif dan kompetensi kepemimpinan dengan etos kerja melalui kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan menggunakan komunikasi persuasif dan menunjukkan kompetensi kepemimpinan, pemimpin dapat memberikan dorongan yang diperlukan untuk membentuk etos kerja yang kuat dan positif diantara anggota tim.

Penelitian ini mencoba mengkaji peran pemimpin dalam mempengaruhi etos kerja pada karyawan Bank BJB Syariah Cabang Tasikmalaya. Penelitian ini dapat dikatakan salah satu yang pertama dilakukan pada bank syariah karena penelitian sebelumnya hanya dilakukan di sekolah dan perusahaan. Pada dasarnya perbankan syariah merupakan lembaga keuangan bebas riba yang diketahui oleh masyarakat. Selain itu, permasalahan etos kerja pada bank syariah perlu dikaji karena mayoritas karyawan pada bank syariah belum memahami sepenuhnya proses bisnis yang terjadi pada bank syariah karena industri yang relatif baru (Utami & Zakiy, 2020). Maka dari itu, diperlukan peran seorang pemimpin yang akan mengarahkan pegawainya dalam menjalankan proses tersebut.

Bank BJB Syariah berdiri setelah Unit Usaha Syariah dibentuk oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk pada 20 Mei 2000. Pendirian tersebut bertujuan untuk mengakomodasi kebutuhan masyarakat Jawa Barat yang pada saat itu tertarik untuk memanfaatkan layanan perbankan syariah. Perkembangan Bank BJB Syariah semakin

pesat, terbukti dari peningkatan yang mencolok dalam jumlah masyarakat yang mempercayai bank ini sebagai nasabah, baik dalam hal pendanaan maupun pembiayaan. Ini menunjukkan bahwa tanggapan masyarakat terhadap Bank BJB Syariah semakin meningkat. Bank BJB Syariah juga telah mendapatkan sertifikasi ISO 37301:2021 Sistem Manajemen Kepatuhan, yang menjadikan bank sebagai salah satu yang pertama dalam industri keuangan syariah yang memiliki sistem manajemen kepatuhan yang efektif. Selain itu, Bank BJB Syariah memiliki total aset bank per september 2023 yang mencapai Rp. 12,33 triliun atau meningkat dari tahun sebelumnya, sementara dari segi laba Bank BJB Syariah berhasil membukukan laba sebesar RP. 53,18 miliar pada September 2023. Penyaluran pembiayaan Bank BJB Syariah pada tahun 2023 melampaui target yang ditetapkan sebesar Rp. 8,38 triliun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang solid dan stabil dalam manajemen aset. Dengan demikian, Bank BJB Syariah telah menunjukkan kinerja yang gemilang dalam berbagai aspek, termasuk komunikasi, layanan, keuangan dan manajemen.

Berdasarkan dari latar belakang di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Komunikasi Persuasif Pemimpin dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Mediasi pada Perbankan Syariah Kota Tasikmalaya (Studi Kasus pada Bank BJB Syariah Cabang Tasikmalaya)”**.

B. Rumusan Masalah

Keberhasilan organisasi perbankan syariah dalam mencapai tujuan perusahaan dikaitkan dengan aspek kepemimpinan dan etos kerja karyawan. Aspek kepemimpinan termasuk komunikasi persuasif dan kompetensi kepemimpinan diidentifikasi sebagai faktor penting dalam menggerakkan kinerja organisasi, sementara etos kerja karyawan dianggap krusial untuk mencapai tujuan perusahaan. Etos kerja sebagai pandangan atau perilaku

terhadap pekerjaan diakui sebagai elemen kunci dalam memenuhi harapan dan menciptakan kinerja yang baik. Faktor-faktor seperti komunikasi persuasif dianggap sebagai alat untuk mempengaruhi karyawan agar melaksanakan tugas dengan sukarela dan ikhlas, sementara kompetensi kepemimpinan menjadi faktor yang mendukung dalam meningkatkan etos kerja. Kepemimpinan transformasional juga diidentifikasi sebagai faktor mediasi antara komunikasi persuasif dan kompetensi kepemimpinan terhadap etos kerja sehingga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Maka dari latar belakang tersebut dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi persuasif pemimpin berpengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional?
2. Apakah kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional?
3. Apakah komunikasi persuasif pemimpin berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan?
4. Apakah kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan?
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap etos kerja?
6. Apakah kepemimpinan transformasional memediasi pengaruh komunikasi persuasif pemimpin terhadap etos kerja?
7. Apakah kepemimpinan transformasional memediasi pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap etos kerja?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang tersebut dapat diambil tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh positif komunikasi persuasif pemimpin terhadap kepemimpinan transformasional.

2. Untuk menganalisis pengaruh positif kompetensi kepemimpinan terhadap kepemimpinan transformasional.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif komunikasi persuasif pemimpin terhadap etos kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh positif kompetensi kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja.
6. Untuk menganalisis kepemimpinan transformasional memediasi pengaruh komunikasi persuasif terhadap etos kerja.
7. Untuk menganalisis kepemimpinan transformasional memediasi pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap etos kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan karyawan atau organisasi sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dapat dijadikan rujukan bagi penelitian terbaru dengan pembahasan yang serupa dengan penelitian ini, dan diharapkan hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan tentang komunikasi persuasif, kompetensi kepemimpinan, kepemimpinan transformasional, dan etos kerja dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Penulis dapat mempunyai pengetahuan tambahan tentang komunikasi persuasif, kompetensi kepemimpinan, kepemimpinan transformasional, dan etos kerja karyawan

- b. Bagi pemimpin Bank BJB Syariah Cabang Tasikmalaya dapat meningkatkan kepemimpinannya agar dapat meningkatkan etos kerja para karyawan.