

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, dunia usaha mengalami kemajuan yang sangat pesat, serta diiringi dengan tingkat persaingan yang begitu ketat. Oleh karenanya, dengan tingkat persaingan yang kompetitif dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dipasar, demi meningkatkan hasil dari kinerja suatu perusahaan itu sendiri. Pada beberapa tahun terakhir, marak diperbincangkan tentang usaha-usaha yang berprinsip syariah, mulai dari perbankan sampai pada bursa efek pun syariah. Tentu dalam perkembangan dunia bisnis disetiap perjalanannya mengalami persaingan yang tidak mudah. Perusahaan yang dapat bertahan dan terus maju salah satu tumpuannya adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia dari perusahaan sangat diperlukan seperti jumlah karyawan yang dibutuhkan kemudian, peramalan kebutuhan kerja saat ini dan masa yang akan datang. Memikirkan jangka panjang dan pendek akan kelangsungan dari sebuah perusahaan. Kualitas diri yang berkaitan langsung dengan pendidikan, keahlian, keterampilan, umur, pengalaman, hobbi dan wawasan serta penempatan dan penugasan yang tepat, agar ketika karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab tidak merasa bingung dalam melaksanakannya dan pimpinan pun tidak perlu menjelaskannya dari awal.

Jika kita perhatikan sejarah munculnya perbankan syariah di Indonesia pada tahun 1991 pertama kali yaitu di Bandung yaitu BPRS Dana mardhotillah dan BPRS Berkah Amal Sejahtera. Pada tahun 1992 telah dikeluarkan UU No. 7 tentang Perbankan Syariah yang berisi tentang bank bagi hasil. Kemudian pada tahun 1998 dikeluarkan lagi UU No. 10 yang merupakan bentuk revisi dari UU No. 7 1992 yang membawa dampak positif bagi dunia perbankan yang berprinsip syariah di Indonesia. Seperti yang sudah dapat kita saksikan sekarang ini, begitu banyak lembaga keuangan yang berprinsipkan syariah, (Muhammad, 2002: 21). Sungguh sebuah umur yang sudah dewasa. Saat ini, selain lembaga keuangan pun menggunakan prinsip syariah.

Tentu jika diperhatikan dari beberapa uraian dan penjelasan diatas, dengan tingkat kompetitif dari lembaga keuangan syariah di Indonesia. Tentunya setiap perusahaan harus lebih teliti dalam memilih dan menyaring sumber daya manusia yang akan menjadi kekuatan dalam menghadapi persaingan global yang begitu keras.

Jika kita berbicara tentang kinerja, hal tersebut bersifat individual. dikarenakan, kemampuan masing-masing karyawan berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang diperolehnya sesuai dengan standar perusahaan ataupun organisasi. Kinerja merupakan sebagai perilaku yang dilakukan karyawan. Oleh sebab itu, saat ini sumber daya manusia yang berkualitas tidak lagi bisa dipandang sebelah mata. Karena, kemajuan teknologi yang semakin canggih membutuhkan

tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kapabilitas untuk dapat mengoprasikannya. Hal ini tentunya akan menunjang keefektivan kinerja karyawan agar tercapainya sebuah target dari tujuan perusahaan itu sendiri. Namun, untuk mencapai ke efektifan pekerjaan tersebutpun tidaklah mudah, perlunya dibangun sebuah kekompakan tim dari rekan kerja dan keselarasan diantara individu-individu perusahaan demi kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan demi kemajuan perusahaan. Seperti; gaya kepemimpinan, suasana kerja, fasilitas, komunikasi, motivasi, kompensasi, prestasi dan lain sebagainya. Dimana penelitian akan fokus pada pembahasan tentang gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi yang kemudian bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan akan mempegaruhi kinerja karyawan dengan memperlihatkan cara mengerjakan tugas yang telah diberikan atau bahkan beradaptasi dilingkungan kerjanya sendiri. Kemudian dengan adanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang melakukan peran tersebut mampu membuat sebuah inovasi-inovasi dan mengkoordinasikan semua fungsi perusahaan dengan lebih baik. Oleh sebab itu, seorang pemimpin hendaknya memiliki gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang mencair dan tidak kaku.

Setiap gaya kepemimpinan akan berbeda dengan gaya kepemimpinan yang lain. Adapun menurut Husnan (2002) dalam T. Teviana (2011:2) Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai

tujuan tertentu. Dengan gaya kepemimpinan seperti apakah yang akan digunakan oleh seorang pemimpin untuk menciptakan keadaan ruang dan suasana kerja yang kondusif, dan bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Dengan gaya kepemimpinan yang mengedepankan cara mengarahkan para karyawan dengan baik. Tentunya hak ini memiliki tujuan, demi kemajuan organisasi yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin yang dibantu oleh rekan kerja yang lainnya. Karena, pengaruh sosok pemimpin sangat menentukan kemana dan seperti apa jalan untuk mencapai tujuannya dari perusahaan tersebut.

Sebuah proses mempengaruhi suatu kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan kelompok tersebut, tindakan-tindakan yang menitikberatkan pada sumber daya yang dimiliki kelompok untuk menciptakan peluang-peluang yang diinginkan, menciptakan suasana yang kondusif bagi kelompok atau tim agar dapat menghasilkan sebuah usaha yang efektif, memunculkan hasil dari anggota tim dan kemampuan untuk membangun tim yang solid dan berorientasi pada tujuan. Dari berbagai macam peran yang harus dilakukan seorang pemimpin ialah menciptakan suasana kerja yang harmonis agar menjadi sebuah tim kerja yang efektif, kemudian memanfaatkan peluang yang ada sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang terbaik, efektif dan responsif artinya selalu tanggap terhadap berbagai permasalahan, kebutuhan, harapan dan impian dari orang yang di pimpinnya.

Seorang pemimpin pun harus membimbing dan mengarahkan rekan kerjanya. seperti sebagai eksekutif atau sering juga disebut administrator

artinya, menterjemahkan kebijaksanaan yang bersifat lisan menjadi suatu kegiatan. Dia memimpin dan mengawasi tingkah laku orang-orang yang menjadi bawahannya. Membuat keputusan dan memerintahkan untuk dilaksanakan. selanjutnya penengah. maksudnya, seorang pemimpin sebagai penimbang atau pelerai bertidak sebagai penengah, yang setiap keputusannya dilaksanakan dengan taat. Kemudian penganjur, sikap seorang pemimpin yang berperan sebagai propogandis, sebagai juru bicara atau sebagai pengarah opini, pemberian inspirasi kepada orang lain. Akhli ialah pemimpin yang berperan sebagai seorang instruktur atau juru-penerang karena pengetahuan yang dimiliki lebih tinggi dari yang lainnya. Serta sebagai pemimpin diskusi, pemimpin seperti ini biasanya berada pada kepemimpinan demokratis dimana komunikasi memegang peran yang sangat penting. Menurut (Onong Uchjana Efendi, 1986: 22)

Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan, seorang pemimpin pun harus memiliki komunikasi yang baik dengan para rekan kerjanya. Komunikasi dalam sebuah perusahaan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, interaksi antar sesama individu karyawan satu dengan yang lain akan menciptakan sebuah hubungan kerja yang baik dan akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat diterima, dipahami dipikirkan dan dapat dilaksanakan. Pemimpin menjadi seorang komunikator akan mempunyai kemampuan untuk melakukan perubahan sikap, pendapat dan tingkah laku bawahan melalui mekanisme daya tarik jika pihak bawahan merasa bahwa

ada kesamaan antara bawahan dan pemimpin sehingga, pihak bawahan bersedia menaati pesan yang disampaikan oleh pemimpin. Karena, dalam pengelolaan sebuah perusahaan diperlukan adanya kerjasama yang baik disetiap bagian yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Berkenaan dengan hal itu, maka salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan yaitu dengan menciptakan hubungan berinteraksi yang baik antara karyawan dengan pimpinan atau antara dengan karyawan yang lainnya. Sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan akan didorong oleh bagaimana sesama rekan kerja berinteraksi, menciptakan hubungan sesama rekan kerja yang lebih baik, bertukar pikiran dan gagasan, menyampaikan informasi, meminta pendapat, baik antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya dan karyawan dengan karyawan yang lainnya.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian penerimaan berita atas informasi dari seseorang kepada orang lain. Suatu informasi disebut efektif jika, informasi tersebut disampaikan secara singkat, jelas ditafsirkan dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator dan komunikan. Dengan komunikasi yang baik akan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dilingkungan kerja menurut (Eny Purwati dan SL. Triyaningsih, 2011: 2).

Dengan adanya komunikasi yang baikpun masih perlu di tunjang dengan motivasi yang baik pula. Karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan kemampuan, daya dan potensi yang dimiliki oleh

karyawan sehingga para karyawan ingin bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Luthans (2006) dalam Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012: 3) mengatakan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan sebagai sebuah kekuatan dan kegigihan di setiap melakukan pekerjaan yang ditekuni. Motivasi tersebut sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan sebagai dorongan memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan. Sedangkan motivasi dari seorang karyawan sangat diperlukan sebagai sarana untuk mempermudah proses pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Kemudian faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja bisa berasal dari dalam diri karyawan, dari perusahaan maupun dari lingkungan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Motivasi dari dalam diri seorang karyawan harus mendapatkan perhatian lebih, karena merekalah sebagai perencana sekaligus aktor proses keberhasilan perusahaan.

Lembaga keuangan syariah di Indonesia saat ini berkembang begitu cepat dan lembaga pendidikan pun berlomba-lomba dalam membuka prodi ataupun jurusan dengan konsentrasi Mu'amalat. salah satu dari lembaga keuangan syariah ialah PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta (BPRS BDW) merupakan salah satu lembaga keuangan yang berada di daerah Gedong Kuning Yogyakarta yang berkembang pesat pada saat ini. BPRS BDW berdiri sejak tahun 1993 yang mana memiliki maksud dan tujuan dari pendiriannya yaitu, menjalankan usaha dalam bidang

usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang semata-mata akan beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap debitur maupun krediturnya, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, serta memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil dan masyarakat pedesaan.

Sejarah BPRS BDW ini berawal adanya usulan ataupun ide dari beberapa Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta, agar membentuk suatu lembaga keuangan syariah. Beberapa majelis berpendapat pada saat itu masih banyak Bank atau pun lembaga keuangan lainnya yang menggunakan sistem bunga. Alasan inilah yang menjadi dasar utama ide dari pendirian serta perintisan BPRS BDW. Pembentukan tim pendirian yang beranggotakan 42 orang yang mana seluruhnya merupakan aktivis Muhammadiyah.

Pada tanggal 02 Februari 1994 telah berdiri dan diresmikan PT Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga yang berada di daerah Ngipik, Baturetno, Banguntapan, Bantul Yogyakarta yang diresmikan oleh ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah pada waktu itu Bapak KH. Akhmad Azhar Basyir, MA. Pendirian BPRS BDW berdasarkan akte notaris No. 33 tanggal 24 Februari 1993, yang mana akte tersebut mengalami perubahan menjadi No. 18 tanggal 15 Maret 1993, serta disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4457.HT.01.01.1993 tanggal 10 Juni 1993. BPRS BDW yang awalnya memiliki nama PT. Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga dirubah menjadi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun

Drajat Warga sesuai dengan keputusan menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-36165.AH.01.02 tahun 2009.

Visi Menjadikan BPR Syariah Bangun Drajat Warga sebagai lembaga keuangan syariah yang unggul dan terpercaya.

Misi :

- 1) Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syariah
- 2) Memajukan BPRS BDW dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS BDW dalam kerangka amar ma'ruf nahi munkar.
- 3) Mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan
- 4) Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS BDW secara layak.

Budaya Kerja PT BPRS BDW Yogyakarta

1. Mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan.
2. Pelayanan memuaskan dengan proses analisa maksimal 1 minggu
3. Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses.
4. Menciptakan suasana *ukhuwah islamiyah* di lingkungan perusahaan

5. Taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif.
6. Kompak dan saling menghormati dalam *team work* yang utuh.

Tentunya dari uraian diatas menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dan tujuan dari visi dan misi perusahaan itu sendiri. Peran dari pihak menejer PT BPRS BDW Yogyakarta sendiri harus memberikan motivasi yang lebih baik lagi agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik. Hal ini bukan hanya menyangkut hal-hal yang terlihat saja, namun juga hubungan antar sesama rekan kerja harus dibangun dengan baik, terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sampai pada hubungan sesama bawahan. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu mewujudkan tujuan PT BPRS BDW Yogyakarta.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh atasan di PT BPRS Bangun Derajat Warga yaitu atasan tersebut memiliki cara untuk menjaga hubungan baik dengan para karyawannya. Selalu mencairkan suasana ketika berbicara dan menyampaikan informasi kepada para bawahan. Kedekatan yang dibangun oleh pimpinan membuat para karyawan selalu senang dengan apa yang diperintahkan oleh atasan yang tentunya sesuai dengantujuan dari perusahaan itu sendiri. Hubungan yang dibangun sangat erat layaknya keluarga antar sesama rekan kerja baik itu antar sesama bawahan ataupun bawahan dengan atasan. Pemimpin tersebut juga memiliki kecerdasan

emosional yang baik karena mampu membaca situasi sosial dan apa yang menjadi kebutuhan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Dalam hal berkomunikasi juga atasan di PT BPRS Bangun Derajat Warga tersebut selalu terbuka tentang informasi apapun yang menyangkut masalah perusahaan baik itu mengenai, permasalahan yang dihadapi, atau bahkan berita-berita yang baru. Pemimpin tersebut juga selalu melakukan pendampingan atau arahan kepada para karyawan yang mengalami kesulitan/masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Atasan di instansi tersebut pun tidak membatasi para karyawan dalam menyampaikan usulan ataupun ide yang akan disampaikan oleh para karyawannya.

Motivasi ataupun dorongan yang diberikan pimpinan kepada para bawahan agar selalu memberikan hasil yang maksimal dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Seperti tambahan gaji bila kerja lembur atau ada proyek yang berhasil di menangkan, kemudian menjadi karyawan yang berprestasi dengan diberikannya penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan tersebut.

Terbukti bahwa kinerja para karyawan dengan banyaknya jumlah nasabah yang di miliki oleh PT BPRS BDW Yogyakarta Namun, sangat jarang nasabah yang datang ke kantor untuk bertransaksi baik itu menabung ataupun mengambil uang tabungan nasabah dalam skala besar ataupun kecil. PT BPRS BDW Yogyakarta menerapkan sistem jemput bola. Artinya Bank

tersebut mengutamakan pelayanan yang berkualitas, kenyamanan dan keamanan dalam bertransaksi di PT BPRS BDW Yogyakarta.

Kemajuan dari Instansi tersebut harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi dari segi pelayanan ataupun bagian yang lain agar mencapai hal yang diinginkan nasabah bertransaksi di PT BPRS BDW.

Dengan Gaya Kepemimpinan yang di lakukan oleh Manager untuk mempengaruhi serta mengarahkan karyawannya. Komunikasi yang beragam serta tidak kaku sehingga menciptakan ruang kerja yang harmonis dan motivasi yang tinggi dari pimpinan agar semangat kerja dari karyawan semaik meningkat sehingga mampu menghasilkan kinerja karyawan yang menunjukkan kualitas dan kuantitasnya pada perusahaan. Dengan sistem manajemen di PT BPRS BDW Yogyakarta, peneliti sangat tertarik untuk menjadikannya sebagai obyek penelitian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis berkeinginan untuk mendalami lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi yang berada pada PT BPRS BDW Yogyakarta. Mengingat PT BPRS BDW Yogyakarta merupakan lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah (Islam). Karena hasil dari pengamatan penulis, PT BPRS BDW Yogyakarta mengalami pertumbuhan yang baik. Sehingga peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh Gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS BDW (Bangun Derajat Warga) Yogyakarta.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”**

(Studi kasus pada kantor pusat BPRS BDW (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Derajat Warga))

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS BDW Yogyakarta ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS BDW Yogyakarta ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS BDW Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Berhubungan dengan rumusan masalah yang telah peneliti rumuskan maka, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta

3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan ilmu pengetahuan kepada para pembaca terhadap apa yang telah dihasilkan oleh peneliti. Kemudian, menjadi bahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan apa yang peneliti lakukan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan kepada peneliti tentang apa yang menjadi hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dari bangku pendidikan. Menambahkan pengalaman praktis bagi peneliti dalam lembaga keuangan syariah tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang nantinya akan sangat dibutuhkan jika menjadi seorang pemimpin dimasa depan.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Manfaat dari penelitian ini bagi lembaga pendidikan yaitu dapat dijadikan sebagai bahan acuan pada penelitian selanjutnya. Dapat dijadikan bahan referensi bagi lembaga keuangan syariah ataupun perusahaan yang semakin maju.

c. Bagi Lembaga Keuangan Syariah atau Instansi

Harapan hasil dari penelitian ini, dapat dijadikan sebagai tambahan bahan rujukan untuk menghaslkan kinerja karyawan yang lebih baik sebagai sumber daya manusia yang berkualitas demi tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan tersebut.