

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegadaian Syariah merupakan salah satu lembaga keuangan syariah non bank yang belakangan ini perkembangannya patut dipertimbangkan meskipun masih ada kekurangan yang dialami lembaga keuangan ini. Karena, pegadaian dari dulu sudah sangat *familiar* dengan masyarakat menengah ke bawah, kemudian dengan syarat-syarat kerjasama yang tidak berbelit-belit. Dengan demikian pegadaian sangat membantu masyarakat menengah ke bawah, apalagi dengan sistem syariah akan lebih membantu para nasabah dan memberikan keyakinan akan terhindar dari praktik anti riba. Diberitakan dalam media online <https://republika.co.id/> “Pegadaian Syariah mencatatkan pertumbuhan signifikan sebesar 42,79 persen secara tahunan (*year of year*). Per Mei 2019, total *Outstanding Loan* (OSL) mencapai Rp.7,88 triliun, tumbuh dari Rp. 5,52 triliun pada periode Mei 2018”.

Perkembangan Pegadaian Syariah menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama 5 tahun terakhir 2010-2014 yang dilaporkan dalam *Road Map* IKNB Syariah tahun 2015-2019 menunjukkan perkembangan yang positif. Perkembangan asset Pegadaian Syariah bisa dilihat dalam tabel berikut:

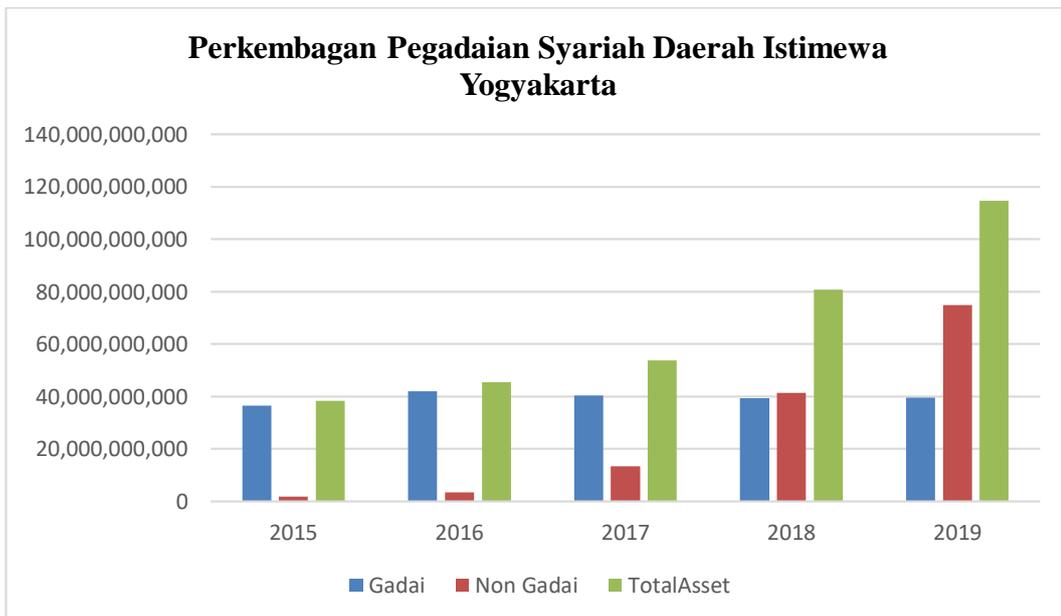
Tabel 1.1
Perkembangan Pegadaian

	2010	2011	2012	2013	2014
PT Pegadaian (PERSERO)	1.197,15	2.567,01	2.979,09	3.179,27	3.304,26
LPEI	1,00	1.748,63	2.601,44	4.652,26	8.179,78
Total asset LJ KSK	1.198,16	4.315,64	5.580,53	7.831,53	11.484,04

Tingkat Pertumbuhan tahunan	69,47%	260,19%	29,31%	40,34%	46,64%
Tingkat pertumbuhan rata-rata			89.19%		

Sumber: *Road Map* IKNB Syariah 2019

Pegadaian Syariah sendiri hadir di Indonesia setelah terbitnya PP/10 1 April 1990, karena dalam PP/10 menegaskan misi yang harus diemban oleh pegadaian untuk mencegah praktik anti riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya PP/103/2000 yang dijadikan landasan kegiatan usaha perusahaan umum pegadaian sampai sekarang. Karena mengusung praktik anti riba, pegadaian mengeluarkan produk-produk berbasis Islam, sehingga muncul lah Pegadaian Syariah (Hudan & Heykal, 2010).



Gambar 1.1 Grafik Perkembangan Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta

(Sumber: Unit Pegadaian Syariah Mlati, 2020)

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta, mengalami pertumbuhan setiap tahunnya. Pertumbuhan setiap tahun yang meningkat, dapat dilihat dari penambahan asset atas produk-produk yang di tawarkan Pegadaian Syariah kepada nasabahnya.

Pegadaian Syariah menggunakan konsep *rahn* (gadai) dalam pelayanan jasanya, dimana dalam konsep *rahn* ini Pegadaian Syariah memberikan pinjaman dengan menggadaikan barang dan memperoleh sejumlah uang sesuai kebutuhan. Produk *rahn* (gadai) dalam Pegadaian Syariah juga sudah mendapatkan fatwa dari DSN MUI, dalam fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No.25/DSN-MUI/III/2002.

Pegadaian Syariah yang beroperasi berlandaskan prinsip syariah, tidak hanya pengoperasiannya yang menggunakan prinsip syariah yang berlandaskan Al-qur'an dan Hadits, seorang pemimpin dalam Pegadaian Syariah juga harus berpegang teguh kepada prinsip syariah. Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-qur'an dan hadis (Rivai & Arifin, 2013). Penjelasan tentang pemimpin yang harus berpegang teguh kepada Al-qur'an dan hadis juga dijelaskan dalam QS An- Nisâ'/4: 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (QS An- Nisâ'/4: 59)

Untuk menciptakan organisasi atau perusahaan yang kuat dan berkembang, haruslah mempunyai pemimpin yang bisa menjadi tauladan yang baik bagi karyawan. Pemimpin tersebut dapat menerapkan perilaku Rasulullah dalam memimpin umat Islam terdahulu. Perilaku Rasulullah yang dimaksud adalah *siddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *fathanah* (cerdas) dan *tabligh* (menyampaikan/tanggungjawab).

Mengangkat kepemimpinan Islami dalam penelitian ini, seperti yang kita ketahui bahwa Pegadaian Syariah belum melakukan *spin off* dari pegadaian konvensional. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari observasi pada unit Pegadaian Syariah Mlati, semua karyawan termasuk pemimpin adalah pindahan dari pegadaian konvensional. Secara tidak langsung, perpindahan tersebut merubah prinsip konvensional menjadi prinsip syariah. Pemimpin pun juga harus merubah cara kepemimpinan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan pemimpin yang pindah dari pegadaian konvensional ke Pegadaian Syariah diberikan pembekalan terkait prinsip-prinsip syariah, yang nantinya bisa pemimpin terapkan kepada karyawannya. Untuk itu nantinya, kita bisa melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawannya.

Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan arahan dan motivasi kepada karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga dapat terwujudnya tujuan-tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2000) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Wijayanti & Meftahudin, 2016). Menurut penelitian Wijayanti dan

Meftahudin (2016) mengatakan kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Anam (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya kepemimpinan Islam dalam suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat menginspirasi dan memotivasi karyawannya dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang didasarkan pada prinsip syariah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara produktif.

Disamping faktor kepemimpinan Islami, faktor motivasi juga memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Marjani (2005) adanya hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai (Maulana, Hamid, & Mayoan, 2015). Dapat dikatakan begitu, karena karyawan yang diberikan motivasi oleh pemimpinnya merasa dirinya mendapatkan dorongan agar lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang nantinya memiliki motivasi yang tinggi akan memungkinkan membantu mewujudkan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini juga menjadi peran seorang pemimpin untuk memainkan peran motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam memotivasi karyawan dapat menggunakan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Namun dalam penelitian kali ini akan menggunakan motivasi ekstrinsik, karena ingin melihat sejauh mana motivasi ekstrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi ekstrinsik menurut Permana (2009) motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Maulana, Hamid, &

Mayoan, 2015). Motivasi ekstrinsik sendiri bisa dikatakan motivasi-motivasi yang didapatkan karyawan dari luar yaitu dari lingkungan kerja atau lebih didapatkan dari pemimpinnya.

Motivasi ekstrinsik motivasi yang didapatkan karyawan dari luar seperti supervisi, hubungan pribadi, kondisi kerja, gaji dan kebijakan dan administrasi yang bisa memberikan dukungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika hal-hal tersebut tidak terpenuhi seperti pemimpin yang tidak acuh, hubungan yang kurang baik terhadap bawahan, kondisi kantor yang tidak memungkinkan, gaji yang sedikit dan tidak adil, dan kebijakan dan administrasi yang membebani bisa menurunkan kinerja karyawan. Dari sisi Pegadaian Syariah yang mungkin masih terbilang kecil, seperti yang kita dapatkan datanya di Daerah Istimewa Yogyakarta ini hanya berjumlah 10 unit dan kantornya yang lumayan kecil, sulit sekali terkadang untuk terlihat. Dengan melihat sisi tersebut, apakah motivasi ekstrinsik yang ada di Pegadaian Syariah bisa memberikan pengaruh yang baik atau buruk terhadap karyawannya.

Kinerja karyawan dapat kita telaah dengan menggunakan faktor kepemimpinan dan faktor motivasi. Karena kedua faktor tersebut saling berkaitan dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Karyawan yang diberi arahan oleh pemimpin dengan baik serta diberikan motivasi, dapat membuat kinerja karyawan menjadi efektif, akan tetapi dalam salah satu faktor tersebut ada yang kurang dapat menurunkan kinerja karyawan, karena disaat karyawan memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaannya tetapi tidak didukung oleh pemimpinnya akan mengakibatkan kinerjanya menurun.

Urgensi dari kinerja karyawan adalah bahwa setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang produktif, karena karyawan merupakan hal penting dalam tercapainya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal itu, pemimpin harus selalu berusaha agar kinerja karyawannya selalu produktif dengan mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja yang produktif pada pegawai. Kinerja yang baik sangat penting karena, kinerja karyawan yang tinggi berarti karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan kinerja karyawan yang tinggi juga menguntungkan bagi pihak organisasi atau perusahaan. Karyawan akan merasa nyaman dan senang jika dari pemimpin, pekerjaan, kerjasama, dan lingkungan kerja memberikan dorongan yang baik kepada karyawan untuk membuat mereka bekerja lebih produktif.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengangkat kepemimpinan Islami dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan agar dapat menghasilkan metode pengukuran yang lebih efektif dengan tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui **Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta).**

B. Rumusan Masalah

Terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini. Pertama, penelitian tentang kepemimpinan Islami. Kepemimpinan Islami yang di terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan diharapkan mampu memberikan hal-hal positif kepada kinerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Kedua, motivasi

ekstrinsik yang diberikan pemimpin ataupun organisasi atau perusahaan yang memadai dapat mendorong kinerja karyawan dalam bekerja.

Dari masalah-masalah yang sudah diuraikan di atas, maka dibentuk lah perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk memfokuskan suatu penelitian mengenai permasalahan yang telah dirumuskan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi ekstrinsik kinerja karyawan Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang sama-sama memiliki permasalahan yang sama, manfaat yang diberikan baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai penambah manfaat, pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan terkait pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi ekstrinsik terhadap peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Lembaga

1) Sebagai masukan yang membangun untuk meningkatkan kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta.

2) Dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam lembaga lain, yang memiliki permasalahan yang sama.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan acuan referensi bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut terhadap penelitian sejenis