

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan cara sumber daya manusia dikelola. SDM adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy* dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial serta dapat dipertanggungjawabkan. Pengelolaan SDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya.¹ Di mana pengelolaan sumber daya manusia ini tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.²

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting karena memiliki bakat, tenaga, serta kreativitas yang sangat diperlukan oleh organisasi. Di era sekarang dimana teknologi dan peradaban yang sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten, disiplin dan juga memiliki semangat atau motivasi yang tinggi dalam menjalankan peran dan

¹ Farid Aryansyah, Betty Rahayu, Bayu Setiawan, Aslichah, *Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Ekonomi Masyarakat Desa Wedoro Kecamatan Sukorame Kabupaten Lamongan Melalui UD. Mitra Makmur*, Jurnal eBA, Vol. 9, No. 2 Agustus 2022. 15.

² Ni Nengah Sarinadi, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Ud Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014*, Jurnal pendidikan, Vol 4. No. 1, 2014. 2.

funksinya dalam suatu organisasi. Kaitannya dengan motivasi karyawan di suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran penting karena itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahan yang memiliki sifat dan latar belakang yang berbeda-beda.³ Menurut Tipe kepemimpinan tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan membutuhkan suatu kemampuan yang lebih tinggi.⁴

Adapun dalam istilah kepemimpinan biasanya menggunakan kata khalifah, di dalam al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang berkaitan dengan kepemimpinan atau khalifah, salah satunya dalam surat Al-An'am ayat 165 Allah berfirman:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

*“Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah- khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh, Dia Maha Pengampun, Maha Penyayang”.*⁵

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017). 244.

⁴ Lulail Yunus, *Ledership Model Konsep Dasar, Dimensi Kerja dan Gaya Kepemimpinan*, (Malang: UIN Malang Press, 2009). 3.

⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surah Al-An'am Ayat 165 (Surakarta: Pustaka Al-Hanan 2009). 128.

Mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif.

Kemampuan memotivasi diri dan orang lain bagi seseorang pemimpin menjadi keharusan. Hal tersebut dikemukakan oleh Keith Davis saat membahas mengenai traits *leadership* model menyatakan bahwa salah satu sifat memotivasi diri untuk berprestasi dan mampu mentransformasikan semangat itu kepada seluruh anggota organisasi atau karyawan yang dipimpin.⁶

Adanya sebuah organisasi juga membutuhkan seorang *leader* atau pemimpin. Pemimpin yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi setiap pegawai adalah peran dari seorang pemimpin yang baik. Bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan dorongan yang positif bagi para pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal karena pemilihan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dalam mencapai keberhasilan. Bahkan berkembang tidaknya sebuah organisasi adalah peranan penting seorang pemimpin yang dapat mengkondisikan lingkungan kerja dan anggotanya untuk mencapai tujuan. Sebab pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengajak,

⁶ Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004). 3.

mengatur pegawainya serta mampu memotivasi setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya.⁷

Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro merupakan Lembaga keuangan yang memiliki fungsi untuk menghimpun dana nasabah maupun memberikan pembiayaan kepada nasabah melalui produk-produknya yang berupa tabungan dan juga berbagai jenis pembiayaan. Sebagai lembaga keuangan tentunya BSI KCP Surabaya Diponegoro dituntut agar dapat memberikan peran yang baik bagi nasabah tentunya dalam hal pembiayaan.

Sebagai salah satu lembaga yang mempunyai peran penting dalam permodalan tentu secara tidak langsung pegawai BSI KCP Surabaya Diponegoro memiliki tugas dan tanggung jawab, serta memiliki target tiap periodenya untuk dapat menghimpun ataupun memberikan pembiayaan kepada masyarakat yang tentunya hal tersebut tidaklah mudah, faktor kepemimpinan sangatlah diperlukan untuk memotivasi para pegawai BSI untuk terlaksananya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai BSI karena dengan adanya pimpinan yang baik serta motivasi yang baik maka menjadi hal yang sangat mungkin untuk menumbuhkan niat dan semangat kerja dari seorang pegawai BSI. Sebagai lembaga keuangan berbasis syariah tentu diperlukan kepemimpinan yang islami agar selaras dengan tujuan lembaga yang bukan hanya sekedar tujuan duniawi melainkan juga ukhrawi.

⁷ Sondang P Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999). 27.

Selain itu untuk menciptakan lembaga yang sukses dengan basis syariah perlu dibutuhkan seorang pemimpin yang bersifat islami dan dapat memotivasi pegawainya dengan baik. Karena selain motivasi yang timbul dari diri seorang individu, motivasi dari seorang pemimpin atau pihak lingkungan sekitar juga dapat memotivasi agar produktivitas kerja karyawan selalu meningkat.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan mengemukakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸ Namun ada penelitian yang menemukan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memberikan bukti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja sebagian besar palsu dan Kurangnya pemahaman tentang mekanisme dan proses bagaimana gaya kepemimpinan Islami dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja.⁹

Terdapat pemahaman umum tentang pentingnya gaya kepemimpinan Islami dan motivasi kerja, mungkin masih kurang pemahaman tentang mekanisme dan proses spesifik bagaimana gaya kepemimpinan Islami dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja

⁸ Harahap, S., *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*, Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol 3. No. 2, Juli-Desember, 2016. 254-255.

⁹ Desi Indrawati, A., *Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta*". Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2 Agustus 2013, 135–142.

pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengungkap faktor-faktor kunci yang mempengaruhi hubungan tersebut. Kurangnya penelitian yang melibatkan responden yang beragam, mungkin terdapat keterbatasan dalam penelitian sebelumnya yang hanya melibatkan responden dari satu tingkat jabatan atau departemen tertentu. Dalam rangka memperoleh pemahaman yang lebih holistik, penting untuk melibatkan responden dari berbagai tingkatan jabatan dan departemen di dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap motivasi dan semangat kerja.

Kelebihan penelitian ini akan memiliki relevansi yang tinggi dengan situasi saat ini di Indonesia, di mana industri perbankan syariah semakin berkembang. Studi ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya gaya kepemimpinan Islami dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja di lingkungan kerja perbankan Syariah dan dapat menggali bagaimana penerapan nilai-nilai Islami dalam kepemimpinan dapat memberikan dampak positif pada pegawai Bank Syariah Indonesia.

Hal ini dapat mencakup pengembangan kesadaran spiritual, tanggung jawab sosial, dan keadilan dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Gaya kepemimpinan Islami menekankan pada prinsip-prinsip dan ajaran-ajaran

Islam, seperti keadilan, kejujuran, amanah, berpikir jangka panjang, memberdayakan bawahan, dan merangkul keragaman.

Maka dengan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam menemukan wawasan pengetahuan dan mencapai pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan Islami pada motivasi dan semangat.

Maka dengan Uraian Di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI GAYA *LEADERSHIP* ISLAMI DALAM MEMOTIVASI PEGAWAI BANK SYARIAH INDONESIA KCP SURABAYA DIPONEGORO”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi gaya *leadership* islami yang diterapkan di BSI KCP Surabaya Diponegoro ?
2. Bagaimana bentuk motivasi semangat yang diberikan pemimpin cabang kepada pegawai di BSI KCP Surabaya Diponegoro ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya *leadership* islami yang diterapkan di BSI KCP Surabaya Diponegoro.
2. Untuk mengetahui gaya *leadership* islami dalam meningkatkan motivasi semangat kerja islami pada pegawai BSI KCP Surabaya Diponegoro

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan dan memberikan sumbangsi dalam mendukung suatu kajian mengenai gaya kepemimpinan islami dalam meningkatkan motivasi kerja islami pada pegawai BSI KCP Surabaya Diponegoro.
- b. Hasil penelitian ini dapat memperluas mengenai pengetahuan terkait gaya kepemimpinan islami dalam meningkatkan motivasi kerja islami di dalam suatu lembaga keuangan Syariah.
- c. Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya terutama bagi peneliti yang memiliki penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar dalam bidang Ekonomi Syariah. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk latihan dan sebagai penerapan ilmu yang disiplin yang diperoleh di bangku perkuliahan, serta dapat menambah pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan islami dalam meningkatkan motivasi kerja islami yang diterapkan pada lembaga keuangan syariah.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mendukung kajian yang linear dan digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya. Selain itu juga dapat digunakan sebagai salah satu aset pustaka dengan tujuan bisadimanfaatkan oleh seluruh akademisi khususnya dalam ranah ekonomi untuk memberikan wacana dan pengetahuan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dalam hal menerapkan kepemimpinan islami yang baik dalam suatu organisasi/perusahaan yang sedang dipimpin.

E. Kajian Pustaka

Agar penelitian ini mendapatkan hasil yang maksimal, peneliti memaparkan hasil penelitian terlebih dahulu sebagai pedoman melakukan penelitian, diantaranya yaitu:

1. Skripsi, Arum Ambarani (2022), *“Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Kota Bumi Lampung Utara”*, dalam penelitian ini menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh BPR Kota Bumi yang mana hasil penelitian ini gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh BPR Kota Lampung Utara adalah gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan serta menerima kritik dan saran dari karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif studi kasus

yaitu deskriptif intensif dan analisi fenomena atau suatu social individu, kelompok, institusi atau masyarakat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini membahas mengenai gaya kepemimpinan islami dalam meningkatkan motivasi kerja islam metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan objeknya adalah BSI KCP Surabaya Diponegoro. Untuk persamaan dari penelitian ini sama-sama membahas mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja.

2. Skripsi, Wahidya Difta Sunanda (2019), *“Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening”*, Penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh kepemimpinan islami disertai dengan religiusitas terhadap kepuasan kinerja karyawan. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Sepesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. kepemimpinan Islami mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 12,4% dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Sepesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Religiusitas mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 14,3%. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana metode ini bertujuan untuk menguji teori-teori dengan cara meneliti antar variabel yang datanya terdiri dari angka-angka yang dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Perbedaandengan

penelitian ini adalah membahas terkait gaya kepemimpinan islam dan religiusitas dalam kepuasan kerja karyawan. Kemudian dari metode penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif deskriptif selain itu perbedaan dari objek yang mana objek dari penelitian ini adalah BSI KCP Surabaya Diponegoro. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas variabel mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja.

3. Skripsi, Nurini Oktapiani (2018), *“Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank 9 Jambi Syariah”*, Penelitian ini menjelaskan bagaimana kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank 9 Jambi Syariah dengan hasil penelitian pengujian secara simultan bahwa kepemimpinan islam dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,000. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana metode ini bertujuan untuk menguji teori-teori dengan cara meneliti antar variabel yang datanya terdiridari angka-angka yang dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Perbedaan dengan penelitian ini adalah membahas terkait gaya kepemimpinan islam dalam meningkatkan motivasi kerja islami. Kemudian dari metode penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif deskriptif selain itu perbedaan dari objek yang mana objek dari penelitian ini adalah BSI KCP Surabaya Diponegoro. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas variabel mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja.

4. Skripsi, Sofiana Ulfa (2018), *“Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di BNI Syariah KC Yokyakarta”*

Penelitian ini menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan cabang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai agar tercipta keharmonisan dan pengembangan pada diri pegawai dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di BNI Syariah adalah berupa gaya kepemimpinan paternalistik melalui sifat perusahaan yang kekeluargaan dan juga menerapkan gaya kepemimpinan bebas atau *Laissez Faire* dengan memberikan kebebasan berpendapat dan bentuk motivasi yang diterapkan adalah memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian Sofiana Ulfa ini adalah jenis penelitian lapangan yang merupakan penelitian langsung yang dilakukan di lapangan atau responden. Dengan objek berupa Bank syariah yaitu BNI Syariah KC Yokyakarta. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan objek yang berbeda yaitu BSI KCP Surabaya Diponegoro. Untuk persamaannya yaitu sama-sama membahas mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

5. Skripsi, Tika Febriani, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan BMT Koperasi Simpan Pinjam Darussalam Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat”*.

Hasil dari pengujian R^2 Gaya kepemimpinan islam mempengaruhi motivasi kerjasebesar 55,2% dan sisanya 44,8% dipengaruhi yang lain. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian Tika Febriani ini adalah penelitian kuantitatif yang menekankan analisis datanya berupa angka yang diolah dengan metode statistik. Perbedaan dengan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deksriptif dengan objek yang berbeda yaitu BSI KCP Surabaya Diponegoro. Untuk persamaannya yaitu sama-sama membahas mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

F. Sitematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I ini berisi latar belakang peneliti yang akan diteliti, yang terdiri dari: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka dan Sitematika Pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab II berisi tentang teori yang mendasari penulisan pembahasan skripsi, diantaranya yaitu: Gaya Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Islami.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III ini memuat metode yang akan digunakan untuk penelitian, diantaranya yaitu: Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi

Penelitian, Subjek atau Objek Penelitian, Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Metode Analisis Data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas secara umum gambaran objek penelitian, jawaban dari rumusan masalah dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang telah dibahas, dan berisi saran untuk peneliti selanjutnya.