

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH.

Kehadiran perbankan syari'ah di Indonesia dimulai pada tahun 1992 yaitu dengan didirikannya PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. (PT. BMI) membuat suatu perubahan tersendiri dalam dunia perbankan. Jika selama ini kita hanya mengenal sistem bunga dalam perbankan konvensional, maka hal tersebut tidaklah berlaku karena dalam perbankan syari'ah menggunakan sistem bagi hasil.

Dewasa ini, perkembangan perbankan syari'ah semakin pesat. Hal ini bisa dilihat dari terus meningkatnya jaringan, layanan, fitur dan Sumber Daya Manusia perbankan syari'ah di seluruh nusantara. Menilik data Bank Indonesia (BI) tahun 2009 jumlah kantor Bank Syari'ah mencapai 1.212 termasuk Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS). Sedangkan layanan syari'ah di konvensional mencapai 1894 dan jumlah pegawai Bank Syari'ah 14.983 orang. (Majalah Sharing, edisi 38, Februari 2010). Hal tersebut tentu berkat kerja keras orang-orang yang menginginkan perekonomian di Negara kita menggunakan sistem ekonomi Islam. Sehingga dapat dikatakan bahwa peran manusia dalam suatu organisasi sangat menentukan karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung prestasi kerja orang-orang yang terlibat di

Di dalam perbankan syariah, setiap SDM selain ahli di bidang ekonomi, keuangan dan perbankan juga dituntut untuk ahli di bidang syariah. Namun sayangnya SDM yang berkompeten di bidang tersebut masih sedikit sehingga banyak bank syariah dan BPRS yang memiliki tenaga kerja yang tidak sesuai di bidangnya atau masih berpendidikan umum. Oleh karena itu, hal ini menjadi tantangan bagi setiap bank syariah dan BPRS untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan mengetahui tentang operasional perbankan syariah. Hal ini dikarenakan SDM memegang peranan yang penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut maka peran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi bank syariah dan BPRS sangatlah diperlukan untuk menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci (*key position*) karena seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antara manusia dalam organisasinya. Pemimpin juga akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi lainnya.

Dalam ajaran Islam pemimpin dituntut menampilkan kepribadian yang ber-*akhlaqul karamah* (memiliki moralitas yang baik), *qona'ah* (sederhana) dan *Istiqomah* (konsisten atau tidak *ambivalen*). Selain itu, meneladani kepemimpinan Rasulullah S.A.W juga harus diterapkan oleh seorang pemimpin. Allah SWT melengapi setiap Rasulullah

dengan kepribadian yang terpuji. Sedangkan kepribadian yang terpuji itu memiliki beberapa sifat yang disebut sifat wajib seorang Rasul Allah S.W.T yang juga dimiliki oleh Nabi Muhammad S.A.W, yaitu *siddiq* (jujur), *fathonah* (cerdas), *amanah* (dapat dipercaya) dan *tabligh* (menyampaikan). Oleh karena itu setiap pemimpin (direktur) bank syari'ah dan BPRS hendaknya mempunyai sifat-sifat seperti di atas selain memiliki gaya kepemimpinan berdasarkan karakter yang dia miliki sehingga pemimpin tersebut memiliki gaya kepemimpinan Islam.

Selain gaya kepemimpinan Islam, prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan hendaknya dapat sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan bagi perusahaan. Karena kompensasi merupakan salah satu faktor utama untuk mensejahterakan karyawan, hal ini disebabkan oleh adanya balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Begitu juga dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka seorang karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula sehingga menimbulkan rasa senang pada pekerjaan, rasa senang akan mempengaruhi seorang karyawan untuk bekerja lebih semangat sehingga menimbulkan prestasi kerja karyawan demikian pula

sebaliknya apabila lingkungan kerja seorang karyawan itu buruk maka karyawan tersebut akan mudah jenuh terhadap apa yang mereka kerjakan. Mengingat tenaga kerja tersebut juga sepatasnya mendapatkan kewajaran dan keadilan. Perlakuan yang tidak sama diantara para karyawan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Ketidakadilan itu mungkin saja disebabkan tingkat kompensasi yang berbeda dan lingkungan kerja yang buruk sehingga prestasi yang didapatkan juga berbeda sehingga sikap dan perilaku itu sangat menghambat akan kemajuan prestasi kerja karyawan. Keadaan seperti ini harus diperhatikan mengingat tenaga kerja tersebut perlu diberi kompensasi baik langsung, maupun tidak langsung dan lingkungan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja, karena tolak ukuran akhir organisasi adalah prestasi kerja. Baik organisasi maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upaya-upaya mereka. Dalam prakteknya para manajer pada departemen-departemen lainnya saling tidak memahami pentingnya prestasi kerja karyawan.

Kemampuan dan keterampilan individual karyawan dalam melaksanakan dan mengerjakan pekerjaannya adalah faktor penting. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, maka secara nyata dapat mempengaruhi moral, kemampuan kerja, kualitas kehidupan dan tingkat prestasi kerja karyawan.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) didirikan pada tanggal 24 Februari 2003 berdasarkan Akte Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH No. 33 tanggal 24 Februari 1993, dengan Akte perubahan No. 18 tanggal 15 Mei 1993, dari Notaris yang sama. Saat ini BPRS BDW menempati kantor di Jl Gedongkuning 131 Yogyakarta. BPRS BDW merupakan BPRS tertua dan sebagai BPRS yang telah berdiri sejak 17 tahun yang lalu BPRS BDW termasuk bank yang mempunyai skim pembiayaan bagi hasil yang tinggi. Jumlah karyawan BPRS BDW sudah mencapai 30 orang. BPRS BDW juga merupakan amal usaha Muhammadiyah. Seperti yang kita ketahui bahwa BPRS BDW dipimpin (direktur utamanya) oleh seorang wanita yang sangat Islami begitu juga karyawannya terkenal Islaminya. Sehingga BPRS BDW sangat kental dengan nuansa Islaminya. BPRS BDW juga sudah BEP (*break even point*) dan asetnya sudah lebih dari tujuh milyar. BPRS BDW menjadi leader dalam pembiayaan sindikasi. BPRS BDW sudah menjalin kerjasama dengan Bank Muamalat Indonesia (BMI) dalam penelitian-penelitian pengembangan koperasi, informasi dan seminar-seminar, Asosiasi Bank Syariah Indonesia (ASBISINDO) dalam hal pelatihan, tukar informasi serta seminar-seminar, Asuransi Takaful kerjasama ini sangat erat berkaitan dengan manajemen dan pengelolaan asuransi jaminan nasabah pembiayaan, Bank Indonesia dalam hal pelatihan dan

Muhammadiyah Yogyakarta dalam kegiatan ekonomi kontemporer, Majelis Tarjih Pimpinan Pusat Muhammadiyah dalam pengajian dosen-dosen perguruan tinggi Islam di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta, seperti UII, UMY, UNCOK, UAD, STIS, dan UIN Sunan Kalijaga serta bekerjasama dengan BPRS Margi Rizki Bahagia dalam pengajian karyawan, dan lain-lain (Rais Sani Muharrami, 2010 : 49).

Gambaran sekilas tentang BPRS BDW diatas menunjukkan bahwa BPRS BDW dapat eksis dan dapat mengembangkan perusahaannya. Hal ini tentunya berkat prestasi kerja karyawan yang terdapat di dalam BPRS BDW karena sebuah perusahaan tidak akan maju jika tidak memiliki SDM yang handal dan berkualitas. Dan hal ini juga berhubungan dengan bagaimana pimpinan BPRS BDW tersebut dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. serta memberikan kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Sebagai sebuah BPRS, gaya kepemimpinan Islam tentunya diterapkan seorang pimpinan BPRS BDW. Akan tetapi, dalam kenyataannya aspek-aspek gaya kepemimpinan Islam sering terlupakan sehingga amanah menjadi pemimpin yang berjuang di jalan Islam belum dapat dilelakan dengan optimal. Kompensasi dan

lingkungan kerja juga masih sering terabaikan dan tidak memahami pentingnya hal tersebut sehingga prestasi kerja karyawan pun menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di BPRS BDW Yogyakarta”**

B. RUMUSAN MASALAH.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan Islam berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta?
4. Apakah gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat diperoleh suatu tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap prestasi kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di BRS BDW Yogyakarta?

D. KEGUNAAN PENELITIAN.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada pengembangan di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis.

- a. Bagi Penulis.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Bagi BPRS BDW Yogyakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam menentukan arah kebijakan dalam pengambilan keputusan, terutama dalam pengaruh gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan tambahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.