

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Era-globalisasi saat ini perkembangan pengetahuan dan teknologi sangat pesat dan membawa perubahan besar dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk mengoptimalkan fungsi manajemennya agar mampu bertahan pada sector usaha. Dimana fungsi tersebut meliputi perencanaan, kepemimpinan, dan pengendalian. Disamping itu, perusahaan tersebut juga menuntut perusahaan untuk menyesuaikan diri dan bertahan dalam membangun perusahaan sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi zaman sekarang. Jika perusahaan tidak dapat menyesuaikan diri maka akan mendapat banyak kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut. Perusahaan merupakan suatu kumpulan dari fungsi-fungsi manajemen dan kumpulan dari orang-orang yang terlibat dalam suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam prakteknya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan bisnisnya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan menjadi lima tipe sumber daya, yaitu manusia, finansial, fisik, mesin, pasar. Sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan suatu fungsi operasional untuk mencapai suatu tujuan.¹ Sumber daya yang diperlukan untuk mengelola kegiatan bisnis dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM sangat penting karena tanpa unsur perusahaan tidak akan mendapat tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengelolaan sumber daya yang baik, tentu akan mampu mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan terwujudnya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan seringkali mengalami berbagai macam hambatan dalam mengatur karyawannya, karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar

¹ Ashar Arsyad, Max O. Siwi, Harry J. Sumampouw, *Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado*, (Jurnal Administrasi Bisnis, 2015), . 1

belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus biasa mengatur dan memotivasi secara tepat agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Peran untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui peningkatan kinerja karyawan. Untuk fungsi kepemimpinan dalam organisasi sangat penting, karena kepemimpinan merupakan bagian tersendiri dari manajemen. Bagaimanapun, kemampuan seorang manajer untuk memimpin secara efektif akan mempengaruhi kemampuan dalam mengelola, serta kemampuan dalam mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Tanpa kepemimpinan, suatu organisasi kumpulan dari orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Hal ini merupakan factor manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi para karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.²

Pemimpin yang baik dalam bisnis adalah pemimpin yang beretika. Etika adalah ilmu normative penuntun manusia, yang memberi perintah bagi karyawan, dan apa saja yang karyawan kerjakan.³ Seperti yang diterapkan dalam KJKSManunggal Sejahtera Abadi Desa Ngeling Jepara yang menerapkan gaya kepemimpinan secara kekeluargaan dengan pedoman bahwa jika tidak ada hubungan baik antara karyawan dan antara atasan, perusahaan tidak akan berjalan efektif serta efisien dan tidak memberi batasan antara karyawan dengan atasan sehingga karyawan merasa dihargai, diperlukan sama, dan diakui keberadaanya.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahan. Karyawan dapat memandang pimpinan sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan yang mereka

²Ashar Arsyad, Max O. Siwi, Harry J. Sumampouw, *Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado*,²

³Agus Arijanto, S.E.,M.M., *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, (Raja Grafindo Persada; Jakarta; 2012,). 139

peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan karyawan. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan.⁴

Kepemimpinan merubah suatu organisasi potensial menjadi kenyataan. Kepemimpinan sebagai tujuan kekuasaan akan berpengaruh pada aktivitas karyawan ke arah pencapaian tujuan. Arah tersebut dapat mempengaruhi interpretasi karyawan, organisasi aktivitas pekerjaan mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan dengan karyawan, atau tujuan pada kerja sama dan dukungan dari orang lain. Peran utama seorang pemimpin adalah memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin menciptakan ide dan menginspirasi orang lain untuk mencapai visi dan misi untuk menciptakan semangat dan tujuan kesuksesan perusahaan. Sedangkan pemimpin merencanakan aktivitas, mengorganisir struktur, dan mengontrol sumber daya.

Kepemimpinan transformational menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi, komunikasi tujuan utama untuk organisasi perusahaan dan memberi inspirasi kepada karyawan untuk berusaha mencapai tujuan utamanya. Kepemimpinan transformational adalah memimpin, mengubah strategi budaya dan organisasi lebih sesuai dengan lingkungan sekitar. Kepemimpinan transformational adalah suatu perubahan yang memberikan semangat dan mengarahkan karyawan untuk mencapai nilai-nilai dan perilaku baru organisasi yang lebih baik.⁵

Kepemimpinan secara konsep islami, pemimpin merupakan hal yang sangat finansial dan fundamental atau

⁴Sari Permata Dewi, *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*, (Jurnal Nominal, Vol. 1, No. 1, 2012,). 3.

⁵Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta, 2013, hal. 208.

disebut imam, dan menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat islam. Pada kehidupan berjamaah, pimpinan ibarat kepala dari seluruh anggota bagiannya, memiliki peranan yang strategis dalam pengaturan pola (minhaj) dan gerakan (harakah). Tujuannya dalam memimpin akan mengarahkan umatnya kepada tujuan yang ingin dicapai, yaitu kejayaan dan kesejahteraan umat dengan iringan ridho Allah Swt

وَمِنَ النَّاسِ مَن يَشْرِى نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ

رَّءُوفٌ بِالْعِبَادِ ﴿٢٠٧﴾

Artinya : *“dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba-Nya. (QS Al-Baqarah [2];207)”*⁶.

Dalam masyarakat Islami, pemimpin berada pada posisi yang menentukan perjalanan umatnya, apabila sebuah jamaah memiliki seorang pemimpin yang prima, produktif dan baik dalam pengembangan dan membangkitkan daya juang dan kreativitas amaliah, maka dapat dipastikan perjalanan umatnya akan mencapai titik keberhasilan. Sebaiknya, suatu jamaah dipimpin oleh orang yang memiliki banyak kelemahan, baik dalam hal keilmuan, manajerial, maupun dalam pemahaman dan nilai tanggung jawab, serta lebih mengutamakan hawa nafsunya dalam pengambilan keputusan dan tindakan, maka dapat dipastikan, bangunan jamaah akan mengalami kerusakan, dan bahkan akan mengalami kehancuran.

وَإِذَا أَرَدْنَا أَن نُّهْلِكَ قَرْيَةً أَمَرْنَا مُتْرَفِيهَا فَفَسَقُوا فِيهَا فَحَقَّ

عَلَيْهَا الْقَوْلُ فَدَمَّرْنَاهَا تَدْمِيرًا ﴿١٦﴾

Artinya : *“dan jika Kami hendak membinasakan suatu Negeri, Maka Kami perintahkan kepada orang-orang yang*

⁶ Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah*, (Jakarta: Departemen agama RI,2002),53.

hidup mewah di negeri itu (supaya mentaati Allah) tetapi mereka melakukan kedurhakaan dalam Negeri itu, Maka sudah sepantasnya berlaku terhadapnya perkataan (ketentuan kami), kemudian Kami hancurkan Negeri itu sehancur-hancurnya. (QS Al-Isra [17];16).⁷

Setiap orang melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh motif tertentu. Motivasi timbul karena kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau harapan yang diinginkan. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Seberapa keras seseorang dalam berkerja akan membawa hasil kinerja yang memuaskan kecuali jika usaha disalurkan dalam arah yang lebih menguntungkan atau bermanfaat. Karena kualitas kemampuan, dan konsisten dengan tujuan utama yang ingin dicapai.

Kemampuan menunjukkan kelebihan seseorang untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Robbins, Greenberg dan Baron, memberikan pengertian kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan tuju. Kemampuan seseorang berbeda-beda. Kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan aktivitas yang berbeda, tetapi berhubungan. Colquitt, LePine, dan Wesson, mereka berpendapat bahwa berbeda dengan skill atau keterampilan, yang dapat diperbaiki sepanjang waktu melalui pelatihan dan pengalaman, kemampuan relative stabil. Meskipun kemampuan dapat berubah sepanjang waktu dengan praktik dan pengulangan, tingkat kemampuan tertentu biasanya membatasi seberapa banyak seseorang dapat lebih baik, bahkan dengan berlatih terbaik. Alasannya adalah kemampuan bersifat alamiah sedangkan keterampilan bersifat dapat dipelihara. Setiap usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan harus selalu memanfaatkan teori motivasi. Hal ini disebabkan karena motivasi menyangkut perilaku atau lebih khususnya menyangkut pada sebuah perilaku yang diarahkan. Teori

⁷ Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah*, (Jakarta: Departemen agama RI,2002),373.

motivasi dapat digunakan oleh para manajer atau pimpinan pada suatu organisasi untuk memberikan motivasi kepada karyawan antara lain adalah teori Frederick Herzberg yang dikenal dengan model dua faktor. Ada dua jenis faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah faktor sesuatu yang dapat memotivasi dan faktor kebutuhan kesehatan lingkungan kerja. Selanjutnya menurut Mc Clelland bahwa teori motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga di dalam bekerja. Berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga dalam memberikan motivasi harus tau, faktor manakah yang lebih mampu untuk diterapkan dan ditekankan menjadi daya pendukung bagi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya pemahaman dan pemenuhan dari dua faktor tersebut, diharapkan mampu menjadi daya pendukung khususnya kepada pada karyawan agar nantinya kinerja karyawan dapat meningkat sehingga karyawan bisa bekerja dengan segiat-giatnya serta tujuan dari perusahaan tercapai.⁸

Selain faktor gaya kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para pegawainya. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka terhadap pada karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai dari prestasi yang telah diberikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang paling utama diberikan dari pimpinan kepada karyawan, karena dengan gaji atau upah yang cukup akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.⁹

Sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan adalah, sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti perbulan. Sistem Hasil (Output) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah

⁸Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta, 2013). 93.

⁹Tria Mondiani, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*PT. PLN (Persero) UPJ Semarang, Jurnal Administrasi Bisnis, (Vol. 1, No. 1, 2012) 47.

ditetapkan atas hasil pembayaran nasabah perhari, perminggu, perbulan yang dikumpulkan oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang ada di KJKS Manunggal sejahtera Abadi Desa Ngeling Jepara diantaranya yaitu Tunjangan Hari Raya (THR). Itu adalah sebagian kompensasi yang ada di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Desa Ngeling Jepara, karena secara kekeluargaan maka pemberian kompensasi adalah dengan memahami apa yang diperlukan dan dibutuhkan oleh karyawan, dengan begitu karyawan akan semangat bekerja dan melaksanakan tugasnya masing-masing.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu motivasi sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin. Seorang yang memiliki motivasi rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.¹⁰ Di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi memberikan kebebasan dan kepercayaan kepada karyawan untuk ikut andil dalam melakukan pekerjaan dan juga menganggap KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Desa Ngeling Jepara itu tidak ada namanya atasan dan bawahan tetapi semua adalah pemilik perusahaan. Apabila pekerjaan berjalan dengan baik maka perusahaan akan berkembang. Jika perusahaan berkembang maka dampaknya juga kepada karyawan begitu juga sebaliknya. Jadi tidak ada paksaan bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan begitu, karyawan akan merasa memiliki hak akan perusahaan dan diakui keberadaan juga prestasinya, sehingga akan timbul dorongan dalam diri mereka dari kepercayaan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

KJKS Manunggal Sejahtera Abadi di Desa Ngeling JL.Gereja Cemara Kembar RT02 RW06 Pecangaan Jepara Jawa Tengah, dengan Badan Hukum nomor: 518/274/BH/XIV.10/II/2011. Kegiatan yang bergerak dibidang

¹⁰Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, *Pengaruh kompensasi, Motivasi dan KomitmenOrganisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*, The Indonesian Accounting Review, (Vol. 2, No. 2,2012). 216.

pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai pada pola bagi hasil (syariah). Berjalannya waktu KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Desa Ngeling Jepara ini pada tahun 2013 membuka cabang di Lingkungan kampus UNISNU Jepara di JL. Taman Siswa (Pekeng) Tahunan Jepara, tempatnya lantai 2 gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan nama Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KJKS) Manunggal Sejahtera Abadi.

Dengan kepemimpinan transformatif dan kompensasi di dalam perusahaan tentu menginginkan yang terbaik dan adil serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Pada tahun 2012 KJKS Manunggal Sejahtera Abadi perusahaan semakin berkembang sehingga pemimpin memutuskan untuk membuka cabang di lokasi yang berbeda, dan pemimpin harus menyiapkan strategi khusus untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih besar dan lebih baik kedepannya. Karena dengan kepemimpinan dan pemberian upah tersebut karyawan tidak hanya menjalankan tugas saja, namun mempunyai komitmen dalam bekerja dan rasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan agar visi dan misi serta tujuan yang dimiliki perusahaan dapat tercapai.

Terhadap latar belakang tersebut penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kepemimpinan Transformatif dan Kompensasi Upah yang Adil Secara Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Desa Ngeling Jepara”**

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah batasan masalah yang berisi pokok masalah yang bersifat umum dalam penelitian. Dan digunakan untuk meneliti masalah yang ada di lapangan. Dalam hal ini peneliti menemukan masalah dalam, bagaimana analisis kepemimpinan transformatif dan pemberian upah yang adil secara islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Desa Ngeling Kabupaten Jepara.

C. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, perumusan masalah dalam penelitian di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Ngeling Jepara dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan kinerja karyawan di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Ngeling Jepara ?
2. Bagaimana pemberian kompensasi upah yang adil secara islami di KJKS Manunggal Abadi Ngeling Jepara?
3. Bagaimana kepemimpinan transformatif dalam pemberian kompensasi upah secara islami untuk meningkatkan kinerja karyawan di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Ngeling Jepara?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian pada KJKS Manunggal Saejahtera Abadi Ngeling Jepara adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan kinerja karyawan di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Ngeling Jepara
2. Untuk mengetahui pemberian kompensasi upah yang adil secara islami di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Ngeling Jepara
3. Untuk mengetahui kepemimpinan transformatif dalam pemberian upah secara islami untuk meningkatkan kinerja karyawan di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Ngeling Jepara

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Ngeling Jepara yaitu:

1. Manfaat Kebijakan

Penelitian dapat menjadi bahan untuk meningkatkan kinerja karyawan di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Ngeling Jepara untuk menganalisis kepemimpinan transformatif dan pemberian kompensasi upah yang adil secara islami.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam aspek kepemimpinan transformatif, pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bermanfaat bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana analisis kepemimpinan transformatif, pemberian kompensasi upah yang adil secara islamidan meningkatkan kinerja karyawan di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Ngeling Jepara

b. Bagi Konsumen

Penelitian mampu memberikan pemahaman dan motivasi terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Ngeling Jepara.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian dapat memberikan masukan dan kebijakan terhadap kepemimpinan transformatif dan pemberian kompensasi upah yang adil secara islami dalam kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian yang berhubungan, dan dapat diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang disusun sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bagian awal dari halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi.

2. Bagian isi

Pada bagian isi yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Landasan teori yang mendasari pengaruh kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, masalah yang akan diteliti, kerangka berfikir dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab yang berisi tentang pendekatan penelitian, sumber data penelitian, populasi, sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, analisis data dan uji statistik.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab yang berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab yang berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis, lampiran wawancara dan dokumentasi.