

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di zaman era globalisasi, persaingan perusahaan dengan perusahaan lain semakin tajam, perkembangan perusahaan semakin pesat hari ke hari. Setiap perusahaan mempunyai berbagai cara untuk menghadapi persaingan agar perusahaan dapat bertahan di tengah-tengah persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang, berkualitas dan tetap eksis. Salah satu caranya yaitu sumber daya manusia dituntut terus menerus untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif (Sutrisno, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi (Suwatno, 2011).

Persaingan bisnis semakin ketat terutama terjadi pada sektor perbankan. Oleh karena itu sumber daya manusia memainkan peranannya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi, sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan karena faktor penggerak dalam sebuah organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi sangat diperlukan untuk bersaing dengan kompetitor dalam merebutkan pasar yang ada, hal ini jelas terlihat bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kekuatan penting dalam sebuah organisasi.

Komitmen organisasi, diartikan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai kekuatan relatif pengidentifikasian individu terhadap keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Komitmen tersebut umumnya dapat ditandai dengan setidaknya tiga faktor, yaitu keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk mempertahankan organisasi keanggotaan (Suryanto 2016), menurut Ma'rat komitmen seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, kepemimpinan, iklim kerja sama, semangat kerja, dan konflik yang terjadi dalam suatu kantor.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan tujuan organisasi dapat di capai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu kepemimpinan (*leadership*) termasuk ilmu terapan (*applied Sciences*) dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan dapat mendatangkan bagi kesejahteraan manusia (Moedjiono, 2002).

Setiap manusia pada hakekatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan di minta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak (Al Hadits). Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya.

Organisasi tanpa pemimpin akan kacau balau. Oleh karena itu, harus ada pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasi (Usman, 2008).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing - masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seseorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing masing. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara berbeda beda sesuai dengan pola masing masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. Motivasi yang timbul dari luar disebut Motivasi Ekstrinsik di pihak lain ada pula bawahan yang bekerja atas motivasi dari dirinya sendiri. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri disebut Motivasi Intrinsik. Motivasi intrinsik biasanya lebih bertahan lama dan efektif dibandingkan motivasi ekstrinsik.

Jika seseorang berhasil mencapai motivasinya maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap ulet terus

berusaha dan berdoa sampai motivasinya tercapai atau sebaliknya justru bisa menjadi putus asa (Usman, 2008).

Menurut (Hasibuan, 2009) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan motivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi.

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim. Dengan bekerja muslim akan dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan tuhan yang paling sempurna di dunia, setiap pekerjaan yang baik yang dilakukan karena Allah sama halnya dengan melakukan *jihad fi sabilillah*. Jihad memerlukan motivasi jelas dalam memandang sesuatu amalan dan disertai dengan etos kerja. Yang dimaksud dengan etos kerja dan etos kerja seorang muslim harus selalu dilandaskan Al Qur'an dan Hadits.

Karakteristik etos kerja islami, digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai pondasi yang utama. Secara normatif mestinya islam mampu menjadi sumber motivasi yang kuat dalam mewujudkan etos kerja di samping

memandang pentingnya semua bentuk kerja yang produktif, dan setiap aktivitas bisnis terkait dengan kerja produktif. Kerja yang produktif membutuhkan etos kerja yang baik. Apalagi dalam kondisi sosial yang berubah dengan cepat yang menjadikan materi sebagai parameter keberhasilan seseorang sehingga dapat mengikis landasan moral ataupun nilai - nilai agama, terlebih lagi dengan pertumbuhan dan penyebaran sikap individualistik (ananiyah) yang semakin meluas ditandai dengan sikap mementingkan diri sendiri dan lebih mengutamakan hasil dari pada proses.

Selain itu agama juga menghadapi tantangan globalisasi yang pada hakekatnya merupakan neoliberalisme sehingga semakin menyulitkan penerapan agama sebagai referensi utama bagi masyarakat yang hidup dilingkungan yang kian kompleks, untuk menghadapi tantangan itu diperlukan suatu penguatan etos kerja yang berlandaskan nilai-nilai islam, karena islam memandang kerja sebagai kodrat hidup manusia meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat. Kerja juga merupakan jalan utama mendekatkan diri kepada Allah, sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman yang mendasar dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin menantang dan maju (Djakfar, 2007).

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan yang telah dilakukan oleh Dede Suryanto Dkk (2016) menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, namun penelitian ini betolak belakang oleh Deddy Junaedi (2013) yang berjudul Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap



Komitmen Organisasional menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian yang berkaitan dengan Motivasi Kerja telah dilakukan oleh Nurul Komariah Purnama Dkk (2016) menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, namun penelitian ini bertolak belakang oleh Rai Mutiara Sari (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional menemukan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional serta penelitian yang berkaitan dengan Etos Kerja Islami telah dilakukan oleh Novandi Arif Pratama (2014) menemukan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, namun penelitian ini bertolak belakang oleh Mohamed Farah Abdi (2014) yang berjudul Dampak Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi, menemukan bahwa Etos Kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil *Research Gap* yang telah dilakukan dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil mengenai komitmen organisasi karyawan dengan beberapa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, etos kerja islami.

Di jepara pada tahun 2018 terdapat 11 lembaga keuangan non bank bersertifikat yang terdaftar pada Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Data Koperasi Syariah Yang Mendapat Sertifikat Resmi**

No	Koperasi	No. Badan Hukum	Bdan Hukum	Alamat
1	Koperasi Jasa Keuangan Syariah Al Hidayah Amanah	518/339/BH/XIV-10/IX/2014	30-09-2014	Ponpes Al Hidayah
2	KSPPS-BMT Citra Mandiri Syariah	518/278/BH/XIV.10/V/2011	19-02-2011	Sowan lor (blok M kec.kedung jepara)
3	Koperasi Jasa Keuangan Syariah Manunggal Sejahtera Abadi	518/274/BH/XIV.10./11/2011	10-02-2011	Ngasem kec.batealit jepara
4	Koperasi Simpan Pinjam Syariah Aman Abadi	518/325/BH/XIV.10/IX/2013	13-09-2014	Jl.ngasem km.10 kec.bate
5	Koperasi Simpan Pinjam Syariah Artha Al Hidayah Jepara	518/333/BH/XIV2014	10-14-2014	Jl.sultan hadirin km 03
6	Koperasi Jasa Keuangan Syariah Mitra Utama	518/316/BH/XIV.10/X/2012	25-10-2012	Jl.sukarno hatta km.01 tahunan jepara
7	Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Ummat Sejahtera Abadi	518/159/BH/XIV.10/X/2007	25-10-2007	Jl.wahid hasyim no.133
8	Koperasi Pembiayaan Syariah BMTLambung Artho	518/239/BH/XIV.10/X/2009	30-10-2009	Jl. MT Haryono no.14 ruko pasar blok A no.4 jepara
9	Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Alhikmah Semesta	08/BH/KDK.11-12/VIII/1998	27-08-1998	Jl.raya jepara km 10
10	Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Amanah	518/334/BH/XIV.10/I/2014	10-01-2014	Bangsri Rt.02/08
11	Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Harapan Umat Jepara	518/247/BH/XIV.10/III/2010	25-03-2010	Jl.kantor pos kompleks pasar bangsri

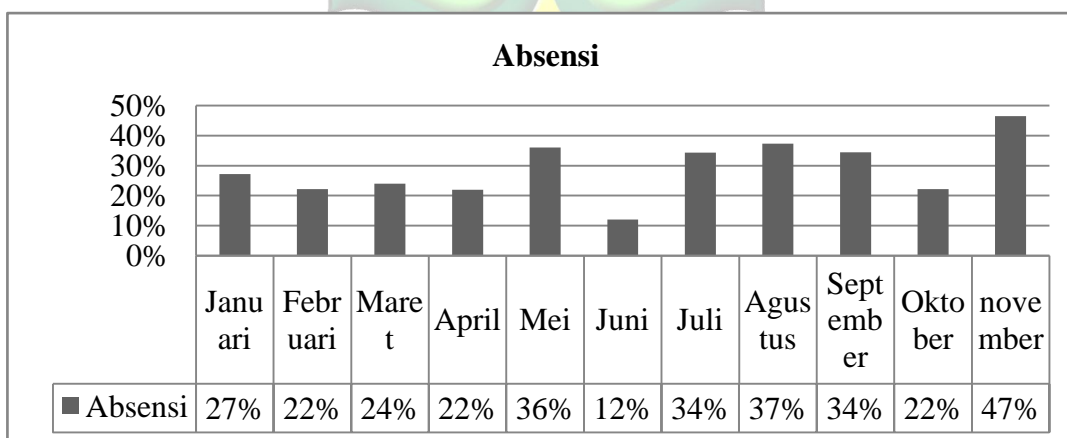
Sumber : Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Alhikmah Semesta mendapat sertifikat kelembagaan koperasi sejak 27 Agustus 1998 tentunya BMT Alhikmah lembaga koperasi

syariah yang sudah lama berdiri di jepara dan mendapat sertifikat resmi dari lembaga Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia

KSPPS BMT Al Hikmah adalah salah satu lembaga keuangan mikro non perbankan yang sudah lama berdiri di jepara dengan memiliki total aset 163.376.347.398 pada tahun 2017, BMT Alhikmah sendiri memiliki 25 kantor cabang yang tersebar di wilayah Kabupaten Kudus, Demak, Kendal, Jepara, dengan memiliki 1 kantor pusat yang terletak di Jl, Jepara Bangsri KM 10 Mlonggo Jepara, dalam masing masing kantor cabang tidak terlepas dari masalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan etos kerja islami yang dapat mempengaruhi terhadap komitmen organisasi karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan KSPPS Al Hikmah dalam mengatasi absesnsi yang meningkat dilakukan dengan islamisasi yaitu pagi sebelum memulai aktivitas dalam bekerja, para karyawan diwajibkan membaca tadarus Al Qur'an selain itu untuk mempertahankan karyawan dalam kesetiaannya bekerja di BMT Al Hikmah mlonggo memberikan reward bila terdapat karyawan yang memenuhi target bahkan hadiah umroh gratis.



**Gambar 1. 1 Tingkat Absensi KSPPS BMT Al Hikmah Tahun 2018  
( Januari – November )**



Berdasarkan data observasi yang di lakukan KSPPS Al Hikmah data Tingkat Absensi Karyawan tahun 2018 pada bulan Januari-November mengalami peningkatan dan penurunan, pada bulan febuari ke Maret mengalami kenaikan 0,2%, pada bulan April ke Mei mengalami kenaikan absensi sejumlah 1,4%, pada bulan Juni ke Juli mengalami kenaikan sejumlah 2,2%, pada bulan Oktober ke November mengalami kenaikan sejumlah 25%, hal itu disebabkan kurangnya dukungan atau minimnya hubungan antara manajer dengan karyawan, kurangnya motivasi dari pemimpin sehingga karyawan kurang nyaman dalam bekerja, diharapkan dengan adanya peran gaya kepemimpinan, pemberian motivasi kerja dan penanaman etos kerja yang baik mempunyai komitmen organisasi terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja sehingga juga dapat menurunkan tingkat absensi karyawan yang tidak masuk bekerja.

**Tabel 1. 2**  
**Data Tingkat Resign KSPPS BMT Al Hikmah Tahun 2018 ( Januari – November )**

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nov
Resign	1	0	2	0	0	1	2	1	1	0	0

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat resign karyawan BMT Al Hikmah Mlonggo dalam kurun 11 bulan tercatat 8 karyawan yang resign dengan berbagai alasan pindah kerja ke lembaga keuangan lain, menjadi perangkat desa, menjadi ibu rumah tangga, melanjutkan usaha orang tuanya dan berwirausaha

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Studi pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara.*

## 1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian yang akan dilaksanakan dengan tujuan ruang lingkup dalam penelitian ini sesuai dengan sasaran yang tepat sehingga mampu menghasilkan penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria batasan yang diterapkan sebagai berikut :

1. Permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi karyawan pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara.
2. Objek penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT Al Hikmah Jepara
3. Penelitian ini menggunakan 1 variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi Karyawan dan 3 variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami

## 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan studi pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan studi pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara ?
3. Apakah terdapat pengaruh etos kerja islami terhadap komitmen organisasi karyawan studi pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara ?

4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja dan etos kerja islami secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan pada studi pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendiskripsikan *pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi karyawan di KSPPS BMT Al Hikmah Jepara*, berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan studi pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara.
2. Untuk Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan studi pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja islami terhadap komitmen organisasi karyawan studi pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi karyawan studi pada KSPPS BMT Al Hikmah Jepara.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis:

- a. Diharapkan menambah hasanah pengembangan ilmu pengetahuan
- b. Penelitian yang dilakukan ini dapat pula dipergunakan sebagai bahan referensi dan bahan pembanding bagi penelitian lebih lanjut yang mengkaji permasalahan yang sama.

2. Manfaat praktis :

- a. Bagi penulis: penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai sarana pembelajaran dan memperaktekan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi KSPPS BMT Al Hikmah Jepara: hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau bahan evaluasi mengenai pengelolaan sumber daya manusia agar memiliki komitmen yang lebih baik lagi. Selain itu penelitian ini kepada pemimpin maupun para karyawan di KSPPS BMT Al Hikmah Jepara.

