

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan organisasi dewasa ini telah mengalami perubahan menjadi lebih kompetitif. Oleh sebab itu organisasi dituntut untuk terus tumbuh dan berkembang supaya dapat beradaptasi dengan perubahan dan tidak tertinggal oleh pesaingnya. Untuk membantu organisasi agar dapat bertahan tentu saja dimulai dari tiap-tiap individu yang berada di bawah naungan organisasi tersebut. Tiap-tiap individu yang ada tentu berada dibawah komando seorang pemimpin yang dapat membantu organisasi untuk berjalan sebagaimana mestinya.

Menjadi pemimpin merupakan suatu keinginan yang ditumbuhkan oleh dasar keyakinan yang kuat, dan salah satu keyakinan tersebut didasarkan oleh semangat melakukan perubahan yang teraplikasi dalam bentuk tindakan atau aksi yang nantinya terlihat dalam bentuk hasil yang diperoleh dari keyakinan.¹

Seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggungjawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan

¹ Irham Fahmi, *Pengantar Ilmu Kepemimpinan* (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm. 1.

memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (*human relation*) dengan bawahannya.²

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan gambaran kinerja yang diberikan oleh pemimpin dalam mengelola organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus tanggap terhadap perubahan, supaya dapat menganalisa kelebihan dan kekurangan sumber daya manusia yang ada sehingga dapat memaksimalkan kinerja organisai. Pemimpin juga harus bisa mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi dan membina potensi karyawannya sehingga dapat mencapai tujuan organisasinya.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan usaha kerja sama serta memelihara iklim yang kondusif dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat menintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi hubungan manusia.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan jika perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan tertentu.³

² Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 62.

³ Hamdan Dimiyati, *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hlm. 33.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda.⁴

Beberapa macam gaya kepemimpinan di antaranya adalah: a) kepemimpinan karismatik, b) kepemimpinan transformasional, c) kepemimpinan transaksional, d) kepemimpinan otoriter⁵, e) kepemimpinan demokratis, f) kepemimpinan *laissez-faire*⁶, g) kepemimpinan paternalistik⁷.

Selain atasan yang dapat melakukan penilaian terhadap bawahan, seorang bawahan pun berhak untuk menilai atasannya. Banyak keuntungan yang diperoleh atas hasil penilaian karyawan. Pertama, berguna untuk mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki atasannya. Kedua, seorang atasan berhati-hati dan cermat dalam melaksanakan tugasnya sebagai atasan dengan memperhatikan karyawannya.⁸

Bekerja adalah fitrah, sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman (tauhid), bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “*Abd Allah* (hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam

⁴ Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 93.

⁵ *Ibid.*, hlm. 101.

⁶ Peter G. Northouse, *Pengantar Kepemimpinan, Konsep dan Praktik*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), hlm. 116.

⁷ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 33.

⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 237

sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat dari Allah Rabbal ‘Alamin.⁹

Selain itu, bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi ataupun untuk orang lain (dengan menerima gaji).

Etos kerja menurut Mochtar Buchori adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sifat mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata.¹⁰

Etos kerja karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja. Banyak pakar yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung merupakan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi pula. Dimana kenyamanan dan kompensasi karyawan merupakan faktor penguat dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dalam mengemban pekerjaan.¹¹

⁹ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis, Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Depok: Penebar Plus, 2012), hlm. 94. Dikutip dari Toto Tasmara, “Etos Kerja Pribadi Muslim”, 1995, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 2.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 96.

¹¹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 280.

Kepuasan kerja merupakan salah satu penentu produktivitas kerja maupun produktivitas organisasi. Kepemimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja. Pemimpin yang memiliki kepedulian dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepedulian merupakan bentuk perhatian pemimpin terhadap orang lain khususnya anggota tim, dengan memberikan sumbangan dalam bentuk materi, gagasan/pemikiran, waktu dan atau keahlian.¹²

Penelitian Ratna menemukan bahwa kepuasan kerja tidak lepas dari elemen perusahaan seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hal tersebut karena karyawan selalu berinteraksi dengan yang lain dimana karakteristik masing-masing karyawan dapat membentuk atau terpengaruh gaya kepemimpinan.¹³

Oleh sebab itu gaya kepemimpinan ikut berperan dalam mempengaruhi kepuasan dan etos kerja seorang karyawan.

Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan salah satu lembaga keuangan mikro yang ada di Kota Tasikmalaya yaitu KSPPS BMT Wira Mandiri. KSPPS BMT Wira Mandiri ini merupakan lembaga keuangan mikro yang terletak di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya.

KSPPS BMT Wira Mandiri ini memiliki nuansa ke-Islaman yang cukup kental, dimana pada lembaga tersebut menerapkan nilai-nilai Islam untuk para karyawannya. Hal tersebut dibuktikan dari agenda yang sudah

¹² Kaswan, *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*(Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 97.

¹³ Ratna Kusumawati, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang, 2008).

disusun oleh pihak lembaga ini yaitu diadakannya tadarus rutin bagi tiap karyawannya sebelum jam kerja dimulai dan tersedianya mushola bahkan diadakan tausyiah rutin bagi karyawannya setiap bulan. Tujuan dilakukannya tausyiah khusus bagi para karyawan tentunya untuk membentuk moral para karyawan agar berlaku lebih baik sesuai dengan ajaran islam. Sehingga dengan adanya kajian rutin tersebut memiliki dampak positif yang baik dalam memotivasi dan semangat dalam bekerja.

KSPPS BMT Wira Mandiri saat ini mengalami keterbatasan karyawan. Oleh sebab itu setiap karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras untuk mempertahankan dan mengembangkan BMT tersebut. Terutama Manajer yang merupakan seorang pemimpin di lembaga tersebut. Manajer di tuntut untuk dapat memaksimalkan potensi dan kinerja dari masing-masing karyawan supaya lembaga dapat mencapai tujuannya. Tetapi setelah wawancara dengan karyawan KSPPS BMT Wira Mandiri terdapat masalah mengenai ketidakpuasan atas kepemimpinan yang ada dan terlihat pula etos kerja yang kurang baik seperti melalaikan pekerjaan, kurang adanya semangat dalam bekerja, selalu mengeluh dalam bekerja, bermalas-malasan saat bekerja, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.¹⁴

Hal itu bertentangan dengan fakta dilapangan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan terus berusaha memperbaiki dirinya,

¹⁴ Hasil wawancara dengan karyawan KSPPS BMT Wira Mandiri Tasikmalaya pada bulan Februari 2019.

sehingga nilai pekerjaannya bukan hanya bersifat produktif materialistik tapi juga melibatkan kepuasan spiritualitas dan emosional.¹⁵

Hasil wawancara terkait dengan topik penelitian didapatkan informasi bahwa karyawan merasa tidak puas dengan kepemimpinan yang ada karena di nilai kurang tegas dalam pengambilan keputusan, terlalu menyerahkan keputusan kepada para pegawai dan kurang komunikatif dengan para karyawan, para karyawan juga merasa kurangnya motivasi dari pemimpin. Dan karena hal itu lah para karyawan sering melalaikan pekerjaan dan kurang bersemangat dalam bekerja, saat bermalas-malasan saat bekerja pun jarang di tegur oleh manajer.¹⁶

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tersebut dengan judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan BMT Wira Mandiri Tasikmalaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana gaya kepemimpinan di KSPPS BMT Wira Mandiri Tasikmalaya dalam meningkatkan etos kerja karyawan?”

¹⁵ www.pknstan.ac.id, *Aspek-Aspek Etos Kerja dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, 21 Mei 2013. Diakses melalui situs: <http://www.pknstan.ac.id/home/aspek-aspek-etos-kerja-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya.html> pada tanggal 1 April 2019.

¹⁶ Hasil wawancara dengan karyawan KSPPS BMT Wira Mandiri Tasikmalaya pada bulan Februari 2019.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah “Menganalisis gaya kepemimpinan yang di terapkan di KSPPS BMT Wira Mandiri Tasikmalaya dan dampaknya terhadap etos kerja karyawan.”

D. Kegunaan Penelitian

Adapun dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan-kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana di Universitas Siliwangi.
 - b. Meningkatkan wawasan dan kemampuan tentang standar kerja profesional untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh sebagai bekal dalam menjalani jenjang karir yang akan datang.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat menambah pebendaharaan kepustakaan bagi penelitian selanjutnya yang melakukan kajian tentang masalah-masalah yang sama dan sebagai referensi yang dapat menambah wawasan bagi para pembaca mengenai gaya kepemimpinan dan etos kerja.

3. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan mampu memberikan pemikiran positif terhadap pemecahan masalah terkait gaya kepemimpinan

dan etos kerja karyawan oleh manajer maupun karyawan di lembaga tersebut.