

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan manajemen secara ilmiah mulai nampak pada Negara industri pada pertengahan abad ke-19. Manajemen lahir sebagai tuntutan perlunya pengaturan hubungan antar individu dalam suatu masyarakat, adanya kebutuhan Negara untuk menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap rakyatnya dalam rangka mengatur dan memberikan pelayanan dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat.

Begitu pula dalam dunia industri baik manufaktur maupun jasa, pelaku ekonomi merasa perlu adanya pemikiran manajemen guna menjalankan bisnisnya, seperti mengatur kegiatan produksi, kegiatan distribusi kegiatan pemasaran dan lain-lain. Dengan manajemen memungkinkan para pelaku usaha untuk melakukan inovasi, mengembangkan fasilitas dan tehnik dalam dunia industri.¹

Manajemen dalam Islam muncul bersamaan diutusnya Rasulullah SAW. Pemikiran manajemen bersumber dari al-Qur'an dan Hadith. Di antara ayat al-Quran yang menjelaskan tentang manajemen,² yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقْتَلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفَا كَانَهُمْ بَنِينَ مَرَّضُونَ

¹M. Ma'ruf Amin Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), 1.

² Ibid., 2.

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.³

Maksud dari ayat di atas kokoh adalah adanya sinergi yang rapi antar bagian yang satu dengan bagian yang lain. Jika hal ini terwujud akan mendapatkan hasil yang maksimal.⁴

Manajemen dalam bahasa arab berasal dari kata *al-idarah*, artinya kantor. Dalam al-Qur'an ditemukan term *tadhbir* dengan berbagai derivasinya. *Tadhbir* berarti penertiban, pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan. Secara istilah sebagian pengamat dan para ahli bahasa mengartikanya sebagai alat untuk merealisasikan tujuan umum. Oleh karena itu mereka mengatakan bahwa manajemen (*idarah/tadhbir*) itu adalah suatu aktifitas khusus yang menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan personal, perencanaan, dan pengawasan terhadap pekerjaan berkenaan dengan unsur-unsur pokok dalam suatu kegiatan. Tujuannya adalah agar hasil-hasil yang hendak dicapai dapat terlaksana secara efektif dan efisien.⁵

Ungkapan konsep manajemen di dalam al-Qur'an surat Al-Sajadah ayat 5 berbunyi:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ
سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: CV. Darus Sunnah, 2012), 552.

⁴ Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, 14.

⁵ Ismail Nawawi Uha, *Manajemen Resiko: Teori dan Pengantar Praktik Bisnis, Perbankan Islam dan Konvensional* (Jakarta: CV. Dwi Putra Pustaka, 2012), 2.

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.”⁶

Manajemen islam datang karena tuntutan dari kesempurnaan islam itu sendiri. Islam harus diikuti secara sempurna dan komprehensif. Islam menuntut kaum muslim untuk mengaktualisasika keislamannya dalam aspek kehidupan. Dalam kehidupan manajemen mereka memiliki manajemen sendiri dimana garis-garis besarnya digambarkan dalam al-Qur’an. Ini semua adalah rambu-rambu dalam bidang manajemen yang harus ditaati oleh setiap muslim.⁷ Hanya saja kesadaran untuk melaksanakan syariat islam secara kaffah baru muncul beberapa decade belakangan ini.

Manajemen Islam menawarkan perubahan paradigma etis agar manusia lebih dapat memahami dirinya sebagai manusia bertuhan. Sehingga manusia dalam mengelola kehidupannya melalui aktifitas sosial mampu mengemasnya, baik dalam organisasi, lembaga maupun perusahaan yang dalam aktivitasnya di landasi nilai-nilai tauhid dan semata-mata sesuatu tindakan dikerjakan hanya karena Allah SWT.⁸

Manajemen Islam dalam perkembanganya telah diterapkan oleh lembaga keuangan syariah yaitu BMT Made Demak yang dalam operasionalnya berlandaskan syariah dan BMT Made Demak telah berperan

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, 416.

⁷ Ismail Nawawi Uha, *Perbankan Syariah: Issu-issu Manajemen Fiqh Muamalah Pengkayaan Teori Menuju Praktek* (Jakarta: CV. Dwi Putra Pustaka, 2012), 60.

⁸ Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajmen Islam* (Bandung: PT. Pustaka Setia, 2010), 19

aktif membantu perkembangan ekonomi masyarakat Demak dan sekitarnya hingga sampai saat ini.

Menerapkan manajemen Islam dalam lembaga tersebut pastinya dibutuhkan seorang pemimpin (Manajer) yang diharapkan mampu memimpin dan membawa lembaga tersebut supaya dapat berkembang dan maju yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam.

Kepemimpinan manajer adalah suatu hubungan antar individu atau bawahan dan atasan yang mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu yang menjadi tujuan organisasi. Ajaran Islam mewajibkan perlunya adanya manajer walaupun berggotakan dua orang. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh hadis Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Abu Daud mengemukakan bahwa: “apabila berangkat tiga orang dalam perjalanan, maka hendaklah mereka mengangkat seseorang diantara mereka menjadi pemimpin (manajer) ”.⁹

Kehadiran manajer dalam kehidupan organisasi atau lembaga ataupun yang lainnya Islam mendorong dalam kehidupan bersama, bermasyarakat dan berbangsa memotivasi munculnya manajer berdasarkan kesepakatan kepada masyarakat dengan memberikan kepada orang yang dipercaya dan dianggap mampu memimpin dan memberikan petunjuk kepada orang yang atas segala persoalan yang dihadapi dalam kehidupan.¹⁰

⁹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2005), 57.

¹⁰ Ismail Nawawi Uha, *Isu-Isu Ekonomi Islam: Kompilasi Pemikiran dan Teori Menuju Praktek di Tengah Arus Ekonomi Global, Buku 4 Nalar Bisnis* (Jakarta: CV. Dwi Putra Pustaka Jaya, 2013), 517.

Dalam menjalankan aktifitasnya pemimpin (manajer) dalam Islam mengedepankan musyawarah, konsultasi kerjasama,¹¹ bebas berpendapat sesuai dengan norma Islami. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya manajer yang berkuasa disini. Seorang manajer juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Seorang manajer juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya.¹²

Seorang manajer yang beragama Islam berkewajiban meneladani Rasulullah SAW, karena seluruh sikap dan tingkah laku beliau dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan suri tauladan yang patut tiru dan diikuti.

Untuk menciptakan lembaga yang kuat dan dapat berkembang BMT Made Demak membutuhkan seorang manajer yang mempunyai sifat dan kemampuan kepemimpinan serta mampu memberikan motivasi karyawannya. Motivasi timbul dari diri seseorang secara individu, ataupun dari seorang pemimpin atau pihak dalam lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Rendahnya motivasi kerja karyawan yang terjadi dalam lembaga atau BMT Made Demak secara tidak langsung akan mempengaruhi kelangsungan

¹¹Ismail Nawawi Uha, "Manajemen Syariah (Sebuah Pemikiran Wacana dan Realita)", dalam *Al-Qōmūn*, Vol 13, No. 2 (Desember, 2010), 331.

¹²Veithzal Rivai, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, (Jakarta: Murai Kencana, 1974), 74.

hidup lembaga tersebut, kecepatan dan kecekatan seorang manajer dalam mengambil keputusan untuk mengambil sikap dan langkah menyelesaikan masalah dapat meminimalisir dampak yang tidak diharapkan lembaga. Sehingga kinerja karyawan setidaknya dapat dipertahankan dan ditingkatkan sebelum apa yang tidak diharapkan terjadi dalam suatu lembaga.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan akumulasi dari faktor kepemimpinan dan motivasi kerja serta faktor yang lain. Faktor-faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan kinerja karyawan, namun kurangnya salah satu faktor tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Secara empiris sering ditemui seorang karyawan dengan motivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaannya dan didukung dengan kemampuan yang tinggi namun karena kepemimpinan manajer yang kurang begitu efektif mengakibatkan kinerjanya menurun, begitu juga dengan faktor yang lainnya.

Cooper dan makin mengungkapkan bahwa “walaupun kita telah memilih individu dengan baik berdasarkan kemampuan alaminya, yang dilengkapi dengan latihan yang relevan dan sukses, disertai dengan peralatan bantu yang tepat, faktor utama yang meningkatkan faktor keberhasilannya adalah tingkat motivasi”. Faktor lain yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan dari seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan kerja seseorang karyawan dikatakan baik bila dapat menyelesaikan tugas dengan hasil secara efektif dan efisien. Seorang karyawan dapat mencapai kinerja

yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung dari kemampuan yang dimilikinya seperti yang dikatakan Rao.¹³

Kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen BMT Made, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan lembaga tersebut.

BMT MADE berdiri tahun 1998, usia hingga sekarang sekitar 16 tahun setidaknya BMT MADE dapat berkembang dan bersaing dengan lembaga keuangan yang lainnya, secara pengelolaan manajemen, lembaga sudah menerapkan sistem syariah meskipun dalam kenyataannya, masih ada beberapa kelemahan dalam pengeloaaanya, baik dari manajemen sumberdaya manusia, manajemen pemasaran, dan manajemen permodalan serta manajemen yang lainnya.

Tujuan atau *goal* BMT MADE Demak sulit akan terwujud sesuai dengan harapan jika permasalahan yang muncul belum dapat teratasi, kedepan BMT Made Demak tidak bisa berjalan secara maksimal, untuk itu peran kepemimpinan manajer serta motivasi kerja karyawan dan kinerja perlu mendapatkan perhatian yang serius dari lembaga guna mencapai tujuan tersebut.

¹³ Nudji, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Penelitian Pada Karyawan PT. Kutai Timber Indonesia (KTI) Probolinggo Jawa Timur)" dalam *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol.10, No.3, (Maret, 2005), 663.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari pembahasan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah dan kemudian ditentukan batasannya sebagai berikut ini:

1. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam uraian latar belakang di atas sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan manajer memberikan arahan kepada bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan norma-norma Islam.
- b. Kepemimpinan manajer dalam Islam mengedepankan musyawarah dalam mengambil dan memutuskan setiap kebijakan.
- c. Manajer dalam Islam dapat memberikan motivasi kerja sesuai dengan kondisi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Rendahnya motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akhirnya dapat mempengaruhi kelangsungan hidup lembaga.
- e. Karyawan yang telah mapan dalam kemampuan akan sulit mencapai apa yang diharapkan tanpa adanya motivasi dan arahan dari manajer.
- f. Kinerja karyawan merupakan akumulasi dari faktor kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan yang saling mendukung.

2. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, oleh karena keterbatasan waktu dan lain-lainnya, maka disini peneliti hanya akan membatasi penelitian kepada empat hal saja, sebagaimana berikut ini:

- a. Kepemimpinan manajer memberikan arahan kepada bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan norma-norma Islam.
- b. Manajer dalam Islam dapat memberikan motivasi kerja sesuai dengan kondisi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Karyawan yang telah mapan dalam kemampuan akan sulit mencapai apa yang diharapkan tanpa adanya motivasi dan arahan dari manajer.
- d. Kinerja karyawan merupakan akumulasi dari faktor kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan yang saling mendukung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan BMT Made?
2. Adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT Made?
3. Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT Made?
4. Diantara kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan BMT Made?

D. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan BMT Made.

- b. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT Made.
- c. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT Made.
- d. Untuk mengetahui pengaruh signifikan yang paling dominan antara kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT Made.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan manfaat dari segi teoritis ataupun segi praktis. Adapun manfaat yang penulis maksudkan yaitu:

- 1. Secara teoritis hasil penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran pendalaman materi kepemimpinan Islam, motivasi kerja islam dan kinerja dan pengembangan tentang Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI).
- 2. Secara praktis hasil penelitian ini memberikan kontribusi dan masukan pada manajemen BMT Made dalam mengelola Manajemen Sumber Daya Insani-nya (MSDI).

F. Sistematika Pembahasan

Dalam bagian pembahasan hasil penelitian ini, peneliti merencanakan membaginya kedalam beberapa bab yang masing-masing bab memiliki hubungan logis dan saling berkaitan, yaitu:

Bab Pertama merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian yang menjadi objek kajian dalam penelitian ini, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Pembahasan.

Bab Kedua merupakan landasan teori dan kerangka teoritik yang akan memaparkan tentang teori kepemimpinan manajer, motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. Pada bab ini pula akan dipaparkan telaah terhadap penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterikatan topik. Pada subbab terakhir akan dijelaskan kerangka pemikiran teoritis terhadap penelitian ini dan hipotesis penelitian.

Bab Ketiga berisi metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi konseptual dan operasional, serta tehnik analisis data yang meliputi uji asumsi klasik model regresi linier dan uji hipotesis.

Bab Keempat berisi gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan uji statistic serta pembahasan hasil, yaitu meliputi hasil uji instrumen, hasil uji asumsi klasik dan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian, serta hasil uji hipotesis yang di lakukan di BMT Made.

Bab Kelima merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran yang didasarkan pada hasil penelitian.