# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga Sumber Daya Manusia harus melalui pengelolaan yang baik. Organisasi harus bisa menyatukan persepsi antara karyawan dan pimpinan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, agar tercapai kinerja yang berkualitas. Keberadaan Sumber Daya Manusia yang hebat dan berkualitas terkadang menjadi kendala dalam organisasi, jika tidak disertai pengelolaan yang tidak baik. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam kinerja organisasi, menjadikan hal ini menjadi persoalan utama yang harus diatasi dan dikelola dengan serius dalam organisasi. Maka dari itu, pengelolaan yang baik sangat diharapkan supaya kinerja dalam organisasi dapat berhasil maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi yaitu kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001: 135). Organisasi akan selalu berusaha secara maksimal, meskipun harus menempuh berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka menciptakan karyawan berkualitas yang mampu membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Diharapkan cara itu bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja bisa mempengaruhi perkembangan organisasi, karena dalam mengembangkan suatu organisasi dibutuhkan kinerja yang berkualitas, jadi jika kinerja itu buruk, maka bisa menghambat proses perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya yaitu faktor psikologis: motivasi dan faktor organisasi: kepemimpinan. Kedua faktor tersebut berhubungan pada proses kinerja. Apabila faktor-faktor tersebut diperhatikan dengan serius oleh pimpinan organisasi, maka memungkinkan seseorang karyawan dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dengan komunikasi, baik secara individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan yang sama. Kepemimpinan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai sesuai target. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan menurut House (dalam Guritno dan Waridin, 2005: 67). Seorang pemimpin memiliki posisi tertentu dan penting dalam suatu organisasi, tanpa seorang pemimpin, karyawan atau bawahan tidak bisa mencapai suatu misi dalam kinerja organisasi dengan maksimal. Jadi, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan maksimal, namun untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan berkualitas, pemimpin juga harus mendukung kebutuhan-kebutuhan individu baik moral ataupun materi yang menjadi kebutuhannya.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor psikologis yaitu motivasi. Motivasi merupakan hal yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan apabila dengan sikap terpaksa akan berakibat buruk pada hasil kerja dan bekerja tidak maksimal. Menurut Sarlito Wirawan Sarwono dalam Asifudin, (2004: 173) motivasi merupakan istilah lebih umum untuk menunjuk kepada seluruh proses gerakan itu, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dari dalam diri individu, gerak yang ditimbulkan oleh situasi tersebut, dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan. Seorang karyawan tidak bisa terlepas dari peranan motivasi, karena hal ini sangat dibutuhkan seseorang apalagi karyawan dalam melakukan suatu kegiatan. Hal ini sudah melekat dalam diri seseorang setiap berniat melakukan suatu kegiatan.

Tanpa peranan motivasi dalam diri, meskipun ada imbalan yang tinggi kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal. Setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, dengan banyaknya kebutuhan ini membuat seseorang semakin giat untuk bekerja agar tercapai keinginannya. Motivasi mampu mendorong seseorang untuk sealalu memberikan hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi sangat dibutuhkan agar seseorang menjadi terdorong dan semangat kerja untuk memenuhi semua kebutuhannya, sehingga ini bisa membantu organisasi dalam pencapaian tujuan.

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, kinerja karyawan akan lebih maksimal lagi, apabila dilandasi dengan nilai-nilai kerja yang sesuai dengan keyakinan dalam dirinya. Pekerja terkadang mengesampingkan nilai-nilai

spiritualitas dalam bekerja. Tidak hanya pekerja, manajer bisnis pun dalam pekerjaan terkadang juga kurang memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi dan menumbuhkan etos kerja seseorang. Etos kerja yang tinggi bisa meningkatkan dan mendorong kreativitas, kerjasama, motivasi, bahkan kinerja seseorang. Apabila seseorang dibimbing dengan ajaran-ajaran islami yang baik, bisa menghasilkan kebiasaan yang baik dan sifat yang baik, serta memungkinkan seseorang untuk berperilaku jujur, loyal, dapat dipercaya dan mempunyai kemauan yang tinggi dalam bekerja.

Etos kerja mengajarkan pada seseorang atau karyawan untuk menerapkan nilai-nilai islami dalam proses bekerja. Kejujuran (shiddiq), kepercayaan (amanah), kecerdasan (fathonah), menyampaikan kebenaran (tabligh), beberapa nilai-nilai itu, apabila dapat dipahami dan diterapkan dengan baik dalam bekerja, maka akan mendorong kinerja karyawan dan dapat membawa keuntungan yang besar pada perusahaan. Jadi, jika dihubungkan dengan etos kerja, nilai-nilai islami akan menciptakan kinerja yang sesuai dengan norma-norma dalam agama. Persaingan dunia industri yang semakin ketat dan canggih seperti sekarang ini, nilai-nilai etos kerja islami harus dijadikan pedoman dalam bekerja, sehingga diharapkan kinerja akan lebih maksimal dan menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang. Sehingga etos kerja islami di sini sebagai variabel moderating yang dapat memperkuat kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung oleh adanya kesempatan yang memadai maka dipilihlah Koperasi Jasa Keuangan

Syariah Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar. Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis apakah didalam aktivitas koperasi syariah para karyawannya bertindak menggunakan etos kerja islami yang sesuai dengan keyakinan dalam dirinya. Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk memilih judul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERASI".** Studi penelitian ini pada KJKS Bina Insan Mandiri, Gondangrejo, Karanganyar.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja islami sebagai variabel moderating dapat dirumuskan hal-hal sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar?
2. Apakah etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar?

4. Apakah etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis dalam penelitian skripsi ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.
2. Menganalisis pengaruh etos kerja islami terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.
4. Menganalisis pengaruh etos kerja islami terhadap hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.

## D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, yang berarti dapat memperkuat teori-teori tentang telaah kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja, dan etos kerja islami, maupun untuk merespon penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi objek penelitian

      Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi para karyawan di KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar, serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan etos kerja islami dan kinerja karyawan.

   b. Bagi peneliti

      Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan etos kerja islami di KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.

   c. Bagi peneliti lain

      Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tambahan atau pembanding bagi peneliti lain yang penelitiannya sejenis.

## E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisannya, penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan, etos kerja islami, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang kerangka pemikiran, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian, serta metode analisis data (pengujian kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas, pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas; uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas, pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F, serta analisis regresi linier dengan model moderating (*Moderating Regression Analyzis*).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi data, uji instrumen penelitian (terdiri dari hasil uji validitas dab hasil uji reliabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji heteroskedastisitas dan

hasil uji multikolinieritas), analisis data (terdiri dari hasil uji hipotesis dan hasil uji t).

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN