BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Manusia merupakan karyawan yang menjadi sumber daya manusia, dan yang terpenting karyawan harus dapat dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh.[2] Oleh karena itu perusahaan perlu mengupayakan akan tenaga kerja yang ada dapat bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya.

Dalam suatu perusahaan segala sesuatu yang dilakukannya dituntut untuk dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah, dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mempunyai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas serta kondisi yang sesuai.

Manajemen memegang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan yang melaksanakan manjemen yang baik mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai tujuannya dengan seefektif dan seefesien mungkin dibanding dengan organisasi yang kurang melaksanakan manjemen yang baik.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumberdaya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bisa bekerja secara produktif.

---

[2]Sentanoe Kertonegoro, *Manajemen Organisasi* (Jakarta : PT. Widya Press, 1994), hlm. 100

Bagi suatu perusahaan, masalah kinerja adalah masalah yang selalu hangat dan tidak habis-habisnya untuk dibahas dan juga merupakan isu strategis perusahaan dalam program manajemen Sumber Daya Manusia.[3] Banyak aspek internal maupun eksternal yang mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, apalagi jika kita kaitkan dengan era globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien adalah kepemimpinan manajer, dengan kepemimpinan manajer yang baik inilah setiap karyawan akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya.[4]

Dalam pengamatan penulis melihat bahwa BMT Amanah Ummah adalah suatu koperasi/bank syariah yang memiliki kemajuan dari tahun ketahun yang sangat pesat dan sangat baik, kemudian BMT Amanah Ummah juga memiliki banyak karyawan yg bekerja dengan cukup produktif. Lantas, apakah keberhasilan BMT Amanah Ummah ini dikarenakan kepemimpinan manajer yang baik sehingga bisa menciptakan atau membuat kinerja karyawan yang sangat efektif dan efisien.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, penulis berusaha untuk melihat keefektifan kepemimpinan manajer kaitannya dengan kinerja karyawan, untuk itu penulis mencoba mengangkat judul "**Kepemimpinan Manajer BMT Amanah Ummah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan."**

---

[3]*Ibid.*, hlm. 289

[4]Bambang Tricahyono, *Manajemen Sumber Daya* (Jakarta : IPWI, 1990), hlm. 17-18

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas agar lebih terarah maka penulis mengemukakan masalah sebagai berikut:

a. Bagaimana kepemimpinan manajer BMT Amanah Ummah dalam menerapkan sistem manajemen dan akuntansi syariah?
b. Bagaimana keberhasilan kepemimpinan yang diterapkan BMT Amanah Ummah dalam meningkatkan kinerja karyawan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dan manfaat dari penulis skripsi ini adalah:

1. Tujuan penelitian
   a. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan manajer BMT Amanah Ummah dalam menerapkan sistem manajemen dan akuntansi syariah.
   b. Untuk mengetahui bagaimana keberhasilan kepemimpinan yang diterapkan BMT Amanah Ummah dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Manfaat Penelitian
   a. Teoritis

      Penelitian ini diharapkan dapat memperkarya khazanah ilmu pengetahuan dan menambah kemampuan analisis bagi penulis dan untuk mengetahui lebih banyak lagi tentang pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia pada BMT Amanah Ummah.

b. Praktis

Meningkatkan keefektifan pada BMT Amanah Ummah dalam tugas dan pencapaian tujuan yang diterapkan serta bagi organisasi atau perusahaan, diaharapkan agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penyempurnaan kebijakan perusahaan, yang mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kinerja yang maksimal.