

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan termasuk koperasi tidak lepas dari faktor yang menjadi penentunya, yaitu kinerja. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.¹ Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja menunjukkan apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.² Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang berpengaruh pada kesuksesan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Hasil survei yang dilakukan pada bulan Januari 2018 pada 10 karyawan koperasi Syariah Ar-rahman Banjarmasin, diketahui kinerja

¹ Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1989), hlm. 135.

² Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2013). hlm. 272

karyawan tahun 2017. Hasil surveil ditunjukkan melalui tabel kinerja karyawan koperasi syariah Ar-rahman Banjarmasin sebagai berikut.

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Ar-rahmah

Banjarmasin Tahun 2017

No.	Aspek yang dinilai	Sangat tinggi		Tinggi		Cukup		Rendah		Sangat rendah	
		f	%	F	%	f	%	F	%	F	%
1	Kuantitas	3	30	6	60	1	10	-	-	-	-
2	Kualitas	1	10	9	90	-	-	-	-	-	-
3	Kemandirian	-	-	6	60	4	40	-	-	-	-
4	Inisiatif	-	-	5	50	5	50	-	-	-	-
5	Tanggung jawab	4	40	6	60	-	-	-	-	-	-
6	Adaptabilitas	-	-	7	70	3	30	-	-	-	-
7	Kerja sama	3	30	5	50	2	20	-	-	-	-

Tabel di atas mendeskripsikan kinerja karyawan koperasi syariah Ar-rahmah Banjarmasin. Koperasi ini menetapkan bahwa kinerja karyawan minimal tinggi untuk semua aspek. Namun pada aspek kemandirian terdapat 40% karyawan yang belum sesuai harapan. Demikian pula pada aspek inisiatif, dan adaptabilitas. Karyawan yang belum memiliki inisiatif untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan 50% dan karyawan yang belum dapat melakukan adaptasi dengan perubahan 70%. Kinerja karyawan koperasi ini perlu ditingkatkan karena akan memberikan pengaruh pada kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan atasan di dalam perusahaan. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar

dalam kepentingan perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan seorang pemimpin.³

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut. *Leadership is an influence relationship among leaders and followers who intend real changes and outcomes that reflect their shared puposes.*⁴ “Kepemimpinan adalah pengaruh hubungan antara pemimpin dan pengikut yang menghasilkan tujuan mereka bersama.” Melalui pengawasan dan pengarahan kepada bawahan, maka kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Kepemimpinan memusatkan pada pengawasan terhadap bawahan dan lebih menekankan pada pembuatan kelompok kerja yang efektif pada bawahan. Dengan adanya kelompok kerja memiliki nilai kinerja yang baik dibandingkan dengan supervisi secara tertutup dan mengandalkan insentif individu.⁵

Keberhasilan suatu perusahaan termasuk koperasi ditunjang oleh peran dari seseorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan

³ <http://eprints.ums.ac.id.>, Diakses pada tanggal: 27 Juli 2017, pukul: 15.00 Wita.

⁴ Richard L. Daft, *The Leadership Experience* (Canada: Pre Media Global, 2015), hlm 5.

⁵ Munia Alteza. *Pengantar Bisnis: Teori dan Aplikasi di Indonesia* (Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2011). hlm. 68

agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*achievement oriented*); pemimpin membuat target yang menantang, mengharapkan bawahan bekerja dalam kinerja tertinggi, dan terus-menerus mencari peningkatan kinerja. Kepemimpinan arahan (*directive*). Bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin.⁶

Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak, atau kepribadian sendiri yang unik dan khas. Kekhasan gayanya tersebut akan mempengaruhi dan mewarnai perilaku kepemimpinannya sehingga muncullah beberapa tipe atau gaya kepemimpinan⁷.

Kepemimpinan identik dengan istilah khalifah, yang berarti wakil dalam Islam. Hal ini merujuk pada firman Allah Swt dalam Q.S. al-Baqarah/2: 30, sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”⁸

Khalifah inilah yang akan bertanggung jawab dalam memimpin dalam berbagai hal termasuk dalam memimpin organisasi maupun perusahaan. Koperasi Syariah Ar-rahman Banjarmasin salah satu bentuk lembaga keuangan syariah non-bank yang banyak ditemui di masyarakat memerlukan

⁶ Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen*. (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013) hlm. 178

⁷ M. Mas’ud Said, *Kepemimpinan* (Malang: UIN Maliki Press, 2008) , hlm. 258.

⁸ Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemah Indonesia Inggris* (Solo: Qomari, 2008), hlm. 14.

gaya kepemimpinan yang handal. Koperasi ini adalah lembaga keuangan mikro non-bank yang bersifat informal, disebut informal karena keberadaannya tidak memerlukan legitimasi formal dari pemerintah atau instansi terkait. Dalam operasionalnya, koperasi ini menerapkan sistem bagi hasil.

Koperasi Syariah Ar-rahman Banjarmasin merupakan lembaga swadaya masyarakat yang didirikan dan dikembangkan oleh masyarakat. Koperasi ini didirikan dengan menggunakan modal masyarakat yang bertempat di lokasi yang sama. Pendiri dari koperasi ini bukan hanya dari masyarakat yang bertempat tinggal di lokasi berdirinya koperasi itu, namun bisa dari luar.⁹

Koperasi ini didirikan sebagai solusi bertransaksi syariah berkomitmen untuk melakukan setiap transaksi yang sesuai dengan prinsip syariah. Selain itu, koperasi syariah ini juga merupakan wujud nyata kesadaran masyarakat akan pentingnya bertransaksi secara syariah.¹⁰ Untuk mencapai tujuan yang maksimal tidak terlepas dari gaya kepemimpinan dan kinerja karyawannya dalam proses operasionalnya. Hal ini menimbulkan ketertarikan bagi penulis untuk melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan baik otoriter, *Laissez Faire*, dan demokratis terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin.”

⁹ Veithzal Rival, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2013), hlm. 2.

¹⁰ <http://bmtar-rahmah.blogspot.co.id/2015/09/muqaddimah.html?m=1>, Diakses pada tanggal: 03 April 2018, pukul: 10.22 Wita.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi persoalan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan otoriter, *Laissez Faire*, dan demokratis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Ar-rahmah Banjarmasin?
2. Apakah gaya kepemimpinan otoriter, *Laissez Faire*, dan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Ar-rahmah Banjarmasin?
3. Manakah variabel dominan antara kepemimpinan otoriter, *Laissez Faire*, dan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Ar-rahmah Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan otoriter, *Laissez Faire*, dan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan otoriter, *Laissez Faire*, dan demokratis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui variabel dominan antara gaya kepemimpinan otoriter, *Laissez Faire*, dan demokratis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna serta bermanfaat bagi banyak pihak antara lain:

1. Secara Teoritis

- a. Bahan informasi ilmiah dan ilmu pengetahuan serta wawasan baik bagi penulis maupun para pembaca, mengenai masalah tersebut.
- b. Sebagai kontribusi pengetahuan dalam mengisi khazanah, literatur di beberapa perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin.
- c. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian secara lebih mendalam mengenai masalah ini.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada karyawan koperasi syariah Ar-rahman Banjarmasin untuk meningkatkan kinerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan koperasi syariah Ar-rahmah Banjarmasin khususnya dan koperasi yang lain pada umumnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memberikan interpretasi judul yang diambil, maka penulis memberikan penegasan pengertian sebagai berikut:

1. Kinerja adalah suatu yang ingin dicapai, kemampuan kerja atau prestasi yang diperlihatkan.¹¹ Yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang digunakan.
2. Karyawan adalah orang yang bekerja pada Koperasi Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin. Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan.
3. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.¹²
4. Gaya Kepemimpinan adalah sikap perilaku pemimpin berdasarkan norma pribadi sesuai nilai-nilai kepribadian yang dianut seorang pemimpin dalam praktik memimpin anak buah agar mampu mempengaruhi pengikut.¹³

F. Kerangka Pemikiran

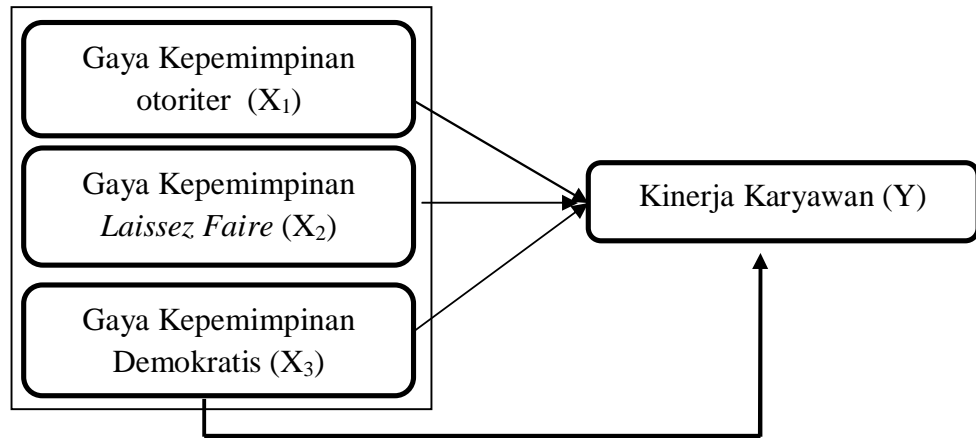
Penelitian ini akan mengungkap gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin. Gaya kepemimpinan yang berpengaruh meliputi otoriter, Laissez Faire, dan demokrasi.

¹¹ Umi Chulsum dan Windy Novia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Surabaya: Khasiko, 2006), hlm. 2007.

¹² <https://id.m.wikipedia.org>, Diakses pada tanggal: 27 Juli 2017, pukul: 15.20 Wita.

¹³ Suradji, dkk. *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2013). hlm. 93

Gambar 1.1.

Kerangka Pemikiran¹⁴

Keterangan:

Mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan otoriter, *Laissez Faire*, dan demokrasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

—————→ : Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, *Laissez Faire*, dan demokrasi secara simultan terhadap kinerja.

—————→ : Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, *Laissez Faire* dan demokrasi secara parsial terhadap kinerja.

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian yang peneliti lakukan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, peneliti menemukan ada beberapa penelitian, yaitu:

1. Basuki (0801158947) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Amplang Mia Lestari Pemurus Dalam

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeth, 2016), Cet. K-16, hlm.69

Kec. Banjarmasin Selatan”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisa menggunakan regresi sederhana dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menurut hasil penelitian yang dilakukan bahwa kinerja pada perusahaan Amplang Mia Lestari sangat rendah dengan persentase 11%. Namun pada kenyataannya pada industri Amplang Mia ini dapat dikatakan maju, karena pimpinannya yang langsung turun kelapangan. Menurut analisa yang dilakukan dalam regresi sederhana, maka adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Perusahaan Amplang Mia Lestari dengan persentase 12,27%. Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis mengenai sasaran penelitian yaitu terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah terletak pada variabel yang diteliti, dan tempat penelitiannya.¹⁵

2. Rina Marsela (0801159018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roes Panduwai Cab. Banjarmasin”. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel budaya perusahaan yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko (X1), perhatian (X2), orientasi hasil (X3), orientasi (X4), orientasi tim (X5), keagresifan (X6), dan kemandirian (X7) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Roes Panduwai Cab. Banjarmasin. Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian

¹⁵ Basuki, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Amplang Mia Lestari Pemurus Dalam Kec. Banjarmasin Selatan” (Skripsi tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi Islam, IAIN Antasari Banjarmasin, Banjarmasin, 2013), hlm. 58-59.

yang dilakukan penulis mengenai sasaran penelitian yaitu terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah terletak pada variabel yang diteliti, jumlah sampel yang diambil dan tempat penelitiannya.¹⁶

3. Emilia Ika Andriyani (122214070) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Administrasi Non-Medis Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan serta untuk mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan. Dengan hasil analisis bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Namun memiliki perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian.¹⁷

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau kemungkinan salah. Hipotesis tersebut ditolak jika ternyata salah, dan akan

¹⁶ Rina Marsela, “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roes Panduwai Cab. Banjarmasin” (Skripsi tidak diterbitkan, Jurusan Ekonomi Islam, IAIN Antasari Banjarmasin, Banjarmasin, 2013), hlm. 84-87.

¹⁷ Emilia Ika Andriyani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Administrasi Non-Medis Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)” (Skripsi tidak diterbitkan, Program Studi Manajemen, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 2016), hlm. 88-89.

diterima jika fakta-fakta membenarkan.¹⁸ Oleh karena itu, penulis akan mengajukan hipotesis berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. H_0 : Secara simultan variabel gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin.

H_1 : Secara simultan variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin.

2. H_0 : Secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin.

H_1 : Secara parsial variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin.

I. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab, dengan sistematika penulisan Bab pertama: pendahuluan, pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, kajian pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis, dan sistematika penulisan. Bab kedua: landasan teori, pada bab ini berisi teori-teori yang mendukung, serta relevan dari buku maupun literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Bab ketiga: metode penelitian, pada bab ini menguraikan jenis, sifat, dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian,

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), hlm. 64.

jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, serta tahap penelitian. Bab keempat: laporan hasil penelitian, pada bab ini berisi hasil penelitian yang menguraikan analisis menyeluruh atas penelitian yang dilaksanakan beserta pembahasan hipotesisnya. Bab kelima: penutup, pada bab ini berisi kesimpulan serta saran maupun keterbatasan dari penulis atas hasil penelitian yang dapat dilakukan.