

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan(Sutrisno, 2009, hal. 3).

Di era seperti sekarang, dimana teknologi dan peradaban yang sangat maju menuntut sumber daya manusia untuk kompeten dan memiliki semangat serta kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individu maupun tujuan organisasi. Sehingga dengan memiliki jiwa yang kompeten serta kedisiplinan yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Hasil kerja yang maksimal (kinerja) itulah yang diharapkan oleh setiap organisasi. Di mana masalah yang dialami dalam lingkungan kerja merupakan hal yang penting, karena akan memberikan dampak yang buruk terhadap perusahaan atau organisasi. Beberapa diantaranya adalah dapat membuat hubungan antara karyawan menjadi tidak harmonis dan kurangnya rasa kepercayaan sehingga

kinerja menjadi kurang optimal. Untuk itu maka diperlukan suatu hal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengertian kinerja menurut Anwar Prabu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya maupun kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67). Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan kepribadian seseorang. Di mana sumber daya manusia menjadi faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik (Sulaksono, 2015, hal. 102).

Ada beberapa faktor yg memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, salah satunya yaitu kepemimpinan. Kaitannya dengan kinerja karyawan di sebuah perusahaan, yaitu kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itu yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan pertisipasinya kepada organisasi atau

perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpinnya. Pemimpin yang efektif harus belajar dari kesalahan yang terjadi pada masa lalu dan berusaha memperbaiki dengan cara yang bijak dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan kritik dan saran perbaikan dalam hal mengambil keputusan. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah Swt. yang terkandung dalam Q.S. Shaad/38:26 yang berbunyi :

يٰۤاٰدٰدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَصِلُوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا
 يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٣٦﴾

Artinya: (Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyatikan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan. (Sad/38:26)

Di mana pada ayat tersebut dijelaskan dalam Tafsir Al-Misbah oleh Muhammad Quraish Shihab sebagai seorang pemimpin janganlah mengikuti hawa nafsu dalam mengambil keputusan sehingga kamu keluar dari jalan Allah.

Dalam dunia bisnis, penerapan gaya kepemimpinan (*leadership style*) seseorang akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya (para karyawan/pegawai) dalam melakukan pekerjaan mereka. Kepemimpinan

(*Leadership*) dapat dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri. Termasuk di dalamnya kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana kepemimpinan dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, dan merasa tidak terpaksa (Prof. Dr. H. Syaiful Sagala, 2018, hal. 43).

Kepemimpinan dalam suatu organisasi terjadi karena adanya interaksi antara tiga komponen penting, yaitu manajer, karyawan, dan situasi atau kondisi lingkungan kerja tertentu. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda-beda yang mana oleh karyawan disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seseorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka komunikasi antar pribadi yaitu manajer dan bawahan (karyawan) harus tetap terjaga dengan baik (Sulaksono, 2015, hal. 224).

Dalam permasalahan ini PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel* merupakan perusahaan travel yang melayani perjalanan umrah reguler, umrah plus, dan haji khusus yang sudah berpengalaman dalam memberangkatkan jemaah Indonesia. PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel* merupakan perusahaan swasta yang telah berdiri di Banjarmasin sejak 25 September 2013 dan telah tumbuh berkembang

menjadi biro perjalanan haji dan umroh yang memiliki cabang di Amuntai, Samarinda dan bahkan diluar pulau Kalimantan. Hal ini tidaklah di dapatkan dengan mudah dan tidak luput dari peranan sumber daya manusianya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yg amat sangat diharapkan ada penerapan berupa keterbukaan dan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Penerapan ini terlihat dari proses pengambilan keputusan dengan melibatkan bawahan dimana pemimpin mau mendengarkan masukan dan saran dari bawahan. Pemimpin juga harus mampu memberikan motivasi maupun dorongan kepada karyawan agar kiranya dapat bekerja dengan maksimal dan menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Walaupun demikian, di perusahaan ini masih terdapat beberapa permasalahan kecil yang dilakukan oleh karyawannya. Salah satunya Seperti karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan hingga masalah ini dapat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan maupun kualitas dan kuantitas kerja karyawan itu sendiri. Hal ini juga sedikit banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ada. Dan apabila permasalahan ini tetap dibiarkan maka akan berakibat buruk terhadap kinerja atau produktifitas karyawan itu sendiri. Sehingga dalam pelaksanaannya amat sangat diperlukan peran seorang pemimpin. Agar terbentuknya kinerja karyawan yang baik dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik dan optimal.

Oleh karena itu, PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel* perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawannya. Karena majunya suatu perusahaan berkaitan erat dengan kinerja

karyawannya. Sehingga untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan diperlukan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Dari paparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel* , maka peneliti menyusun penelitian dengan judul “**Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel* ”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel*?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel* dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan tersebut?
3. Bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh direksi PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel* dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan tersebut.
3. Untuk mengetahui pandangan ekonomi Islam terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel*.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini di harapkan dapat berguna untuk menambah khazanah keilmuan Islam di bidang ekonomi syariah dan menjadi sumbangan berharga dalam pengembangan ilmu ekonomi pada umumnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar sarjana serta menambah wawasan pengetahuan juga pengaplikasian ilmu yang di dapat selama studi perkuliahan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perbendaharaan kepustakaan yang ada pada Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin serta dapat digunakan sebagai acuan dalam peneltian skripsi selanjutnya terkait dengan gaya kepimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi yang berguna dan referensi kesyariahan terkhusus dibidang manajemen ekonomi terkait tentang gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menjelaskan arti judul, maka penulis membuat batasan istilah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dimaknai sebagai proses memengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan timbal balik atau dua arah (Solikin Asep, 2017, hal. 94). Dalam perusahaan PT Ma'ali Wisata *Tour And travel* yang memiliki kebijakan atau menduduki kepemimpinan tertinggi adalah direktur utama. Direktur utama atau yang lebih sering disebut dengan *Chief Executive Officer (CEO)* adalah pimpinan tertinggi dalam manajemen suatu perusahaan yang bertanggung jawab secara penuh terhadap perusahaan secara keseluruhan.

2. Efektivitas

Menurut Syafaruddin efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan (atau kegagalan) kegiatan kepemimpinan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Dengan melihat berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas lebih melihat pada hasil akhir atau

output yang dicapai sehingga saat hasil akhir tidak sesuai dengan tujuan dan tidak pula memberi efek atau pengaruh terhadap sasaran yang dituju, maka tidak bisa dikatakan efektif (Mukhtar, 2006, hal. 28-29).

3. Kinerja

Prawiro sentono dalam bukunya menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Arifin menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Fachreza, 2018, hal. 117).

4. Karyawan

Menurut Hasibuan, karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Ishaya, 2017).

5. *Tour and travel*

Tour and travel merupakan bisnis ritel yang menjual produk perjalanan dan jasa kepada pelanggan seperti maskapai penerbangan, penyewaan mobil, jalur pelayaran, hotel, kereta api, tur dan paket liburan yang menggabungkan beberapa produk.

F. Penelitian Terdahulu

Guna menghindari kesalahpahaman dan untuk memperjelas permasalahan, maka diperlukan penelitian terdahulu untuk membedakan penelitian yang telah ada. Berikut penelitian yang sudah diteliti, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muchammad Dadang Syahrana yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada PT. Artha Surya Jaya Bojonegoro”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan demokratis di PT. Artha Surya Jaya Bojonegoro memiliki Dimensi gaya kepemimpinan demokratis yang dikemukakan oleh Kadrisman, tipe kepemimpinan yang demokratis, yaitu: Partisipasi Sosial (*Social Participation*), Tanggung Jawab Sosial (*Social Responcibility*), Dorongan Sosial (*Social Support*), dan Pengawasan Sosial (*Social Control*).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ana Elok Imtihah yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang adalah gaya kepemimpinan selling karena dalam fakultas ekonomi tugasnya sangat tinggi dan hubungannya juga sangat tinggi dan pimpinan selalu memberi pengarahan dan menjelaskan hasil keputusan. Dan juga gaya kepemimpinan di fakultas ekonomi sangat sesuai dengan konsep islam karena kepemimpinannya mengedepankan hubungan

yang baik dan keteladanan yang tinggi dan tugas yang sangat maksimal dan optimal. Kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat dikatakan memenuhi kriteria sebagai pegawai yang baik, karena pegawai selama ini telah melaksanakan sesuai *job discription* masing-masing dan mereka juga bekerja sesuai dengan standar kualitas, kuantitas dan standar waktu yang telah ditetapkan oleh fakultas.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Khoirun Ni'ariza yang berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, dapat dilihat dari beberapa hasil wawancara. Pemberian kompensasi di Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha berupa kompensasi langsung dan tak langsung. Untuk peningkatan kinerja di Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha terlihat dengan adanya gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dimana kedua hal tersebut dijalankan dengan baik oleh pimpinan, yang membuat pegawai semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dengan cepat mencapai tujuan organisasi.

Melihat dari beberapa penelitian terdahulu diatas, penelitian yang akan dilakukan penulis adalah berbeda, di mana permasalahan yang akan penulis angkat dalam penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang di

terapkan pada PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel* dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan baik dan optimal.

G. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan berisi uraian tentang isi bab demi bab yang akan peneliti tulis dalam penelitian ini.

Bab I merupakan pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, kajian pustaka, dan sistematika penelitian.

Bab II merupakan landasan teori. Pada bab ini berisi mengenai teori-teori yang melandasi peneliti dan menjadi bahan dasar acuan teori yang relevan untuk menganalisis penelitian juga penelitian sebelumnya. Di mana terdiri atas kajian teori dan kerangka berpikir. Diantaranya yaitu Kepemimpinan dan Efektivitas kinerja.

Bab III ialah metode penelitian. Pada bab ini berisi tentang uraian jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknis analisis data.

Bab IV merupakan penyajian data dan hasil analisis data yang dilakukan penulis tentang analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT Ma'ali Wisata *Tour And Travel*.

Bab V merupakan penutup, yang terdiri atas kesimpulan dan saran. Yang mana kesimpulan merupakan ringkasan dari hasil analisis sebelumnya.

Adapun saran merupakan gagasan dari penulis dan kontribusi yang diberikan agar hasil penelitian ini berdampak positif bagi semua pihak.