

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Praktik Perbankan sudah ada sejak zaman Rasulullah SAW dan para sahabat. Selanjutnya pada zaman Bani Umayyah dan Bani Abbasiyah, di Negara Eropa dan dunia modern sampai pada praktinya di Indonesia. Kehadiran Perbankan Syariah pada awal mula dilandasi dengan dua gerakan *renaissance* Islam *modern* yaitu *neore-vivalis* dan modernis. Dalam hal ini tujuan dari pendiri lembaga keuangan berlandaskan etika yaitu sebagai suatu usaha kepada kaum muslimin agar dapat menjalankan aspek ekonominya berlandaskan Al-quran dan As-sunnah. Konsep teoritis mengenai Bank Islam muncul pertama kali pada tahun 1940-an, dengan gagasan mengenai perbankan yang berdasarkan bagi hasil. Cara modern untuk mendirikan Bank tanpa adanya bunga berawal di Pakistan dalam hal pengelolaan dana haji pada pertengahan tahun 1940-an, tetapi cara ini tidak berhasil (Hasan, 2014 hlm, 5). Usaha pendirian perkembangan bank syariah berikutnya di tahun 1963 dengan berbagai inovatif yaitu bank yang bernama Mit Ghamr Local Saving Bank. Bank yang terletak di Pedesaan dan diterima dikalangan petani dan masyarakat. Bank Islam pertama yang bersifat swasta adalah Dubai Islamic Bank, berdiri pada tahun 1975 dengan suntikan modal dari berbagai usahawan muslim di dunia. Tahun 1977 telah berdiri Bank Islam dengan nama Faysal Islamic Bank di

Mesir dan Sudan. Bertepatan dengan tahun yang sama Kuwait juga mendirikan Kuwait Finance House.

Perbankan syariah pertama di Indonesia yaitu PT. Bank Muamalat Indonesia yang sesuai akte pendiriannya, berdiri pada tanggal 1 Nopember 1991. Sejak tanggal 1 Mei 1992, resmi beroperasi dengan modal awal sebesar Rp 106.126.382.000. Pada tahun 1998 telah terjadi krisis moneter yang mana bank-bank konvensional mengalami kebangkrutan dan banyak dilikuidasi akibat dari kegagalan sistem bunga. Pada saat itu perbankan yang menerapkan sistem syariah tetap berdiri dengan stabil dengan menunjukkan kinerja yang bagus (*Sejarah Perbankan Syariah*, n.d.). Dengan adanya ini Perkembangan Bank Syariah di Indonesia selalu meningkat dan kini telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah (Hasan, 2014 hlm, 6). Kawasan Asia Tenggara termasuk wilayah yang menjadi pusat utama dari perkembangan industri perbankan dan keuangan syariah di dunia. Indonesia dan Malaysia menjadi dua negara sebagai penggerak berkembangnya industri berada di kawasan Asia Tenggara (Rama, 2015 hlm, 8).

Perbankan Syariah adalah bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang diatur dalam Fatwa Majelis Ulama Indonesia dengan berlandaskan prinsip kedilan dan keseimbangan ('adl wa taazun), kemaslahatan (*maslahah*), *universalisme (alamiyah)*, dan yang didalamnya tidak mengandung unsur seperti gharar, maysir, riba, zalim dan objek yang haram yang mengacu pada Undang-undang Perbankan Syariah No. 21 Tahun 2008. Bank Syariah mempunyai tiga fungsi utama yaitu menghimpun dana dari masyarakat

dalam bentuk titipan dan investasi, yang kedua sebagai penyalur dana untuk masyarakat yang membutuhkan dana, dan memberikan pelayanan dalam bentuk jasa perbankan syariah. Dengan tujuan utamanya yaitu menyatukan dan mengembalikan kekuatan dengan peran serta kedudukan umat Islam. Bank syariah dan bank konvensional memiliki perbedaan yang mendasar yaitu Bank syariah dalam menjalankan kegiatan operasionalnya dengan memakai sistem bagi hasil (*mudharabah*) yang mana tidak ada bunga seperti di Bank Konvensional. Bank syariah tidak memperoleh keuntungan sedikitpun dari pinjaman, karena bunga merupakan riba yang diharamkan (Marimin et al., 2015 hlm, 12). Firman Allah dalam Q.S. Ali Imran/3:130)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan. (Q.S. Ali Imran/3: 130).*

Pada zaman sekarang ini perkembangan perbankan syariah di Indonesia semakin pesat dengan berbagai perubahan lingkungan dan teknologi internet yang semakin maju. Perkembangan Bank syariah ini dibuktikan dengan adanya snapshot dari OJK menyatakan bahwa Perbankan syariah hingga bulan Maret 2021 terus menunjukkan perkembangan positif dengan Aset, Pembiayaan Yang Disalurkan (PYD), dan Dana Pihak Ketiga (DPK) yang terus bertumbuh (*Snapshot Perbankan Syariah September 2021*, n.d.). Berdampingan dengan bank konvensional yang

sangat mendominasi di Indonesia. Oleh karena itu bank syariah perlu menjaga eksistensinya dengan meningkatkan kualitas nya dan bisa memanfaatkan dinamika ekonomi global dan domestik. Dalam hal ini faktor internal sangat berperan penting agar kegiatan operasional perusahaan semakin berkembang efektif dan berhasil. Keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti mengenai gaya kepemimpinan, kompenasasi, dan motivasi kerja karyawan. Dengan ini sumber daya manusia menjadi hal yang paling utama untuk membangun suatu perusahaan agar efektif dan terus berkembang. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber yang lainnya tidak akan berjalan efektif dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan umumnya terdiri dari pemimpin dan karyawan. Untuk mengembangkan sumber daya manusia di sebuah instansi agar berjalan dengan efektif diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengatur dan memberikan pengaruh terhadap kerja karyawannya dengan begitu pemimpin dan gaya kepemimpinan sangat berperan untuk mempengaruhi kerja karyawannya. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan dilihat dari perannya sangat menunjang seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan. Pemimpin yang efektif yaitu bisa mempengaruhi hasil kerja seluruh sumber daya perusahaan (Kadek Ary Setiawan & Ni Wayan Mujiati, 2016 hlm, 6). Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja karyawan saling mempengaruhi terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Disetiap satu individu pemimpin pasti akan mempunyai tipe atau gaya dalam memimpin suatu organisasi yaitu disebut dengan

gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah satu atau lebih perilaku individu yang dapat mempengaruhi sikap, pikiran, cara kerja para sumber daya dalam perusahaan (Sunarsi, 2018 hlm, 24). Gaya kepemimpinan ada beberapa pola atau perilaku tergantung dengan situasi lingkungan masalah yang sedang dihadapi. Dengan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawannya akan mempengaruhi kerja karyawan itu sendiri.

Secara umum gaya kepemimpinan menurut Eungene Emerson (1992) terbagi menjadi enam tipe kepemimpinan: (1) kepemimpinan diktator, (2) kepemimpinan otokratis, (3) kepemimpinan demokratis (partisipatif), (4) kepemimpinan karismatis, (5) kepemimpinan paternalisits, (6) kepemimpinan *laissez-faire*.

Kompensasi yaitu suatu penghargaan berbentuk keuangan atau non keuangan atas jasa yang telah dilakukan karyawan karena sudah memenuhi kinerja yang maksimal. Dengan pemberian kompensasi akan mendorong motivasi kerja karyawan agar lebih produktif lagi dalam kerjanya. Motivasi kerja yaitu suatu dorongan dalam diri seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Artinya motivasi kerja pada karyawan tumbuh dengan adanya dorongan dalam diri untuk lebih meningkatkan kerjanya (Subeki Ridhotullah& Mohammad Jauhar, 2015 hlm, 15). Dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam diri seseorang artinya dapat mengukur besar kecilnya usaha seseorang untuk mencapai tujuan kerjanya.

Setiap karyawan atau sumber daya yang dimiliki perusahaan memiliki perbedaan kebutuhan dan keinginannya, dalam hal ini kepemimpinan sangat berpengaruh untuk memahami semua karyawan dan diharapkan dapat memotivasi kerja karyawannya. Pada pra survey dilakukan ke beberapa tempat bank syariah

untuk meminta perizinan atas penelitian, kemudian mendapatkan perizinan di BSI KCP Pasar Cempaka Banjarmasin. Observasi awal pada tanggal 10 Agustus 2022 terhadap salah satu karyawan BSI KCP Pasar Cempaka bahwa *Branch Manager* atau pimpinan kepala cabang di tempat tersebut telah terjadi pergantian, dengan begitu kebijakan atau aturan yang dibuat pimpinan terjadi perubahan dan dikarenakan setiap orang pasti mempunyai sifat atau karakter yang berbeda-beda maka gaya atau tipe kepemimpinan seorang pemimpin sebelum dan sesudah pergantian juga pasti berbeda (Hani Handoko, 2014 hlm, 110).

Pimpinan yang baru di BSI KCP Pasar Cempaka Banjarmasin menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya partisipatif merupakan gaya yang adanya komunikasi antara pemimpin dan bawahan. Hal tersebut tentunya memberikan kebebasan pendapat terhadap bawahan untuk ikut serta seperti dalam mendiskusikan suatu usulan prosedur pekerjaan. Disebutkan oleh salah satu karyawan bahwa pimpinan disebut cenderung santai tapi tetap memperhatikan SOP yang ada. Dengan gaya kepemimpinan tersebut ternyata masih ada karyawan melanggar peraturan seperti kurang disiplin masih ada yang terlambat dalam masuk kerja.

Berikutnya untuk sistem kompensasi yang diberlakukan perusahaan kepada karyawan yaitu gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian hadiah, untuk penghargaan bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan. Hal ini akan berdampak kepada karyawan karena kurang termotivasi untuk berprestasi bekerja dengan baik, karyawan bekerja hanya menjalankan kewajiban dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan gaya

kepemimpinan tersebut ternyata tidak memengaruhi motivasi kerja karyawan karena masih ada karyawan yang terlambat dalam masuk kerja dan untuk pemberian kompensasi belum diterapkannya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sehingga dengan begitu akan memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut terkait gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja karyawan serta menghubungkan penelitian ini terhadap perbankan syariah agar lebih memahami teori yang berhubungan dengan ketiga variabel yang dijelaskan dengan singkat sebelumnya. Untuk itu peneliti mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompenasasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan BSI KCP Pasar Cempaka Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan

2. Untuk mengetahui tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Sebagai salah satu pengembangan terhadap teori perbankan syariah terhadap pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.
 - b. Sebagai salah satu bahan acuan dibidang penelitian yang sejenis dan pengembangan penelitian lebih lanjut.
2. Secara Praktis
 - a. Sebagai salah satu hasil kerja dan sebuah karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin atau pihak yang memiliki keterkaitan dibidang yang sama.
 - b. Dapat dijadikan salah satu pertimbangan dan bahan acuan tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

E. Definisi Operasional

Peneliti mendefinisikan beberapa istilah agar mudah memahami dari judul penelitian:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi, dan memberikan arahan kepada orang lain atau karyawan dalam suatu proses usaha yang kooperatif untuk mencapai suatu tujuan yang

sudah direncanakan (Sunarsi, 2018 hlm, 43). Dengan adanya gaya kepemimpinan maka seorang pemimpin harus bisa merencanakan dan mengendalikan potensi sumber daya yang ada salah satunya para karyawan untuk menghasilkan tujuan yang sudah direncanakan berhasil. Dalam penelitian ini peneliti memasukkan variabel gaya kepemimpinan yang ada di BSI KCP Pasar Cempaka Banjarmasin.

2. Kompensasi

Kompensasi yaitu segala sesuatu imbalan yang diterima pekerja atau karyawan berupa kompensasi langsung atau tidak langsung (Widodo & Yandi, 2022 hlm, 10). Kompensasi secara umum dikenal dengan pemberian gaji atas suatu kinerja karyawan yang telah dilakukannya. Pada besarnya pemberian kompensasi biasanya dilakukan di awal kontrak antara perusahaan dan karyawan. Dengan mengetahui besarnya kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri (Dita Aryani, 2019). Yang dimaksud oleh penelitian adalah jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan BSI KCP Pasar Cempaka.

3. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Jadi motivasi adalah suatu kondisi dalam diri seseorang untuk mendorong untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu atau yang dilakukan. Artinya, kerja karyawan yaitu memfokuskan seorang pegawai atau karyawan untuk

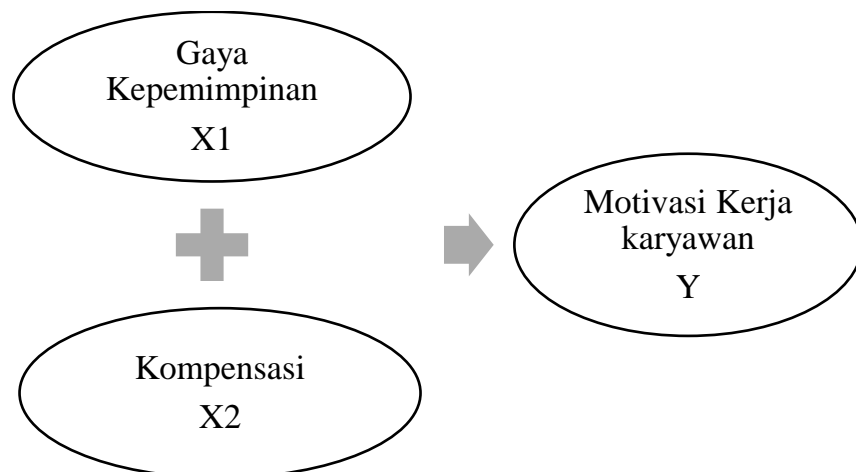
melaksanakan sebuah kewajibannya. Yang dimaksud oleh penelitian adalah membahas bagaimana motivasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi.

F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara variabel independen (Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi) dengan variabel dependen (Motivasi Kerja Karyawan BSI KCP Pasar Cempaka), maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran teoritis seperti pada gambar di bawah ini:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan BSI KCP Pasar Cempaka Banjarmasin.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang berupa sebuah pernyataan. Sementara diartikan dengan pernyataan yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penulisan penelitian hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

H. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menurut peneliti relevan dengan penelitian yang akan diangkat adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Aris Suryanto (2018) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia)	Hasil uji ketepatan model menunjukkan bahwan nilai Fsig.0,0000<0,5, artinya ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan menggunakan teknik <i>sampling</i> yaitu <i>purposive sampling</i> , sedangkan penulis menggunakan motivasi kerja karyawan sebagai variabel independen dan menggunakan teknik <i>non probability sampling</i> yaitu

			teknik sampling jenuh dalam teknis pengambilan sampelnya.
2.	Herina D.N Riwu Mone dan Rusmin Nuryadin (2021). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Heartwarmer Accssesories Dan Gifts”	Hasil koefisien determinasi (R^2) 69,2%. Hal ini setiap peningkatan kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.	Pada penelitian terdahulu subjek dan objek dan pada variabel independen yaitu menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sedangkan penulis hanya gaya kepemimpinan secara umum.

3.	Sumarni Panting (2019)	Gaya	Penelitian terdahulu
	Pengaruh Gaya	kepemimpinan	perbedaanya yaitu pada
	Kepemimpinan	berpengaruh	subjek dan objek dan yang
	Terhadap Motivasi	terhadap	digunakan.
	Kerja Pegawai Di	motivasi kerja	
	Kantor Dinas Pekerjaan	karyawan	
	Umum Kabupaten	dengan nilai	
	Enrekang	signifikansi	
		sebesar 0,0000	
		lebih kecil dari	
		$< 0,05$.	

Sumber: Data diolah (2022)

Dalam skripsi Aris Suryanto (2018) membahas tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia). Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan teknis analisis data yang sama. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan menggunakan teknik *sampling* yaitu *purposive sampling*, sedangkan penulis menggunakan motivasi kerja karyawan sebagai variabel independen dan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik sampling jenuh dalam teknis pengambilan sampelnya.

Berikutnya dari jurnal Herina D.N Riwu Mone dan Rusmin Nuryadin (2021) dengan judul pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional

terhadap motivasi kerja karyawan CV. Heartwarmer Accssesories Dan Gifts. Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis yang sama. Sedangkan perbedaan dari penelitiannya yaitu pada subjek dan objek dan pada variabel independen dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sedangkan penulis hanya gaya kepemimpinan.

Pada skripsi Sumarni Panting (2019) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling* jenuh. Perbedaan dari penelitian ini yaitu pada subjek dan objek yang digunakan.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisi uraian singkat tentang isi bab demi bab yang akan ditulis dalam penelitian ini.

Bab I adalah pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang yang menjelaskan alasan kenapa memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang akan diteliti. Permasalahan yang tergambarakan akan dirumuskan dalam rumusan masalah, kemudian disusun dengan tujuan penelitian merupakan hal dasar dan utama dari hasil yang telah dicari. Selanjutnya definisi operasional dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori. Pada bab ini disajikan informasi mengenai beberapa teori yang berkaitan dengan bahasan penelitian, yakni teori tentang gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kerja karyawan.

Bab III merupakan metode penelitian. Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa penelitian kuantitatif dengan pendekatan deksriptif. Pada penelitian kuantitatif dilakukan pengujian teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Selain itu penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena.

Bab IV merupakan penyajian data dan analisis. Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Bab V merupakan penutup. Dalam bab ini akan diuraikan penjelasan sebuah kesimpulan dan saran atas dasar penelitian.

