

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Organisasi sering dipandang sebagai suatu sistem yang merupakan serangkaian bagian yang saling terkait dan saling tergantung yang diatur sedemikian rupa sehingga menghasilkan keseluruhan yang menyatu. Organisasi juga dikatakan sebagai alat atau wadah dari sekelompok orang yang bekerja sama dengan terkoordinasi dan dengan cara yang terstruktur, untuk mencapai tujuan tertentu.¹ Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, peningkatan daya saing, dan peningkatan kinerja organisasi. Tujuan-tujuan itu hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan performa organisasi.² Namun demikian, organisasi bukan hanya sebagai alat untuk menyediakan barang dan jasa saja, tetapi organisasi harus dapat menciptakan juga lingkungan yang harmonis sehingga dapat berpengaruh positif terhadap perilaku anggota dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai macam hal, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi dan tidak

¹Sri Wiludjeng, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hlm. 11.

²Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 3-4.

dapat dipungkiri bahwa suatu pekerjaan bergantung pada unsur manusianya. Sumber daya manusia perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia, baik yang menduduki posisi pemimpin maupun anggota (karyawan) merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi.³ Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan.⁴ Selain karyawan yang harus sangat diperhatikan juga dalam suatu organisasi adalah pemimpin karena untuk menunjang keberhasilan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan perannya dengan baik.

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin.⁵ Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan.⁶ Peranan yang dominan tersebut dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Dalam berbagai aktivitas yang ada dalam perusahaan atau organisasi tidak akan terlepas dari arahan dan kontrol seorang pemimpin, karena pimpinan akan bertanggung jawab terhadap pendelegasian sebagian wewenangnya kepada

³Karyawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kapasitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Lampung", *Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik*, Vol. 2 No. 2, Agustus 2016 hlm. 19-20.

⁴Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 2.

⁵Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 156.

⁶Aidil Amin Effendy, "Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja yang Berdampak pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Putra Cita Nusa)", *Jurnal Inovasi*, 2005 hlm. 70.

subordinatonya (bawahan). Hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin sangat erat. Oleh karena itu keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi tidak akan terlepas dari peran bawahannya. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang diharapkan dapat diwujudkan secara bersama dengan stafnya.⁷

Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Sehingga kepemimpinan adalah hubungan antar orang, dimana pemimpin mempengaruhi orang lain kearah kemauan yang bersama dalam hubungannya dengan tugas-tugas untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan.⁸ Selain itu kepemimpinan didefinisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak ke arah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁹ Kepemimpinan juga menunjukkan suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada dibawah pengawasannya. Disinilah peranan kepemimpinan berpengaruh besar dalam pembentukan perilaku bawahan.¹⁰ Para pemimpin dalam organisasi

⁷Teman Koesmono, "Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Karyawan", *Jurnal Ekuitas*, Vol. 10 No. 3 September 2006 hlm. 336.

⁸Reza Zarvedi, Rusli Yusuf dan Mahdani Ibrahim, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya", *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 2 No. 2, September 2016 hlm. 204-205.

⁹Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011), hlm. 125.

¹⁰Fahrina Yustiasari Liriwati, "Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru", *Al-Asasiyya: Journal Of Basic Education*, Vol. 01 No. 02, Januari-Juni 2017 hlm. 26.

dituntut semaksimal mungkin untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya secara optimal.

Malayu S.P Hasibun yang dikutip oleh Yani dalam bukunya manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.¹¹ Prestasi kerja juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya, artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Prestasi kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Dengan demikian, setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun.¹²

¹¹Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 117.

¹²Siswanto dan Rosmala Dewi, "Pengembangan Manajemen Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 1 No. 1 Juni 2013 hlm. 22.

Motif dalam berprestasi akan menjadi suatu dorongan yang ada dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.¹³ Oleh karena itu, salah satu upaya yang dilakukan demi meningkatkan prestasi kerja karyawannya ialah mengoptimalkan peran pimpinannya.

Melihat beberapa pentingnya peran seorang pimpinan dalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pimpinan harus benar-benar mengoptimalkan perannya dalam suatu organisasi agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga mendorong peningkatan prestasi kerja karyawannya. Tidak hanya itu, terjadinya kompetisi perusahaan yang lebih tinggi di segala bidang juga menuntut setiap pimpinan untuk mengoptimalkan perannya. Salah satunya di lembaga keuangan syariah yang berbentuk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan suatu lembaga keuangan mikro yang berlandaskan prinsip syariah dan tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.¹⁴ Dalam hal ini Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri (SPM) yang beralamatkan di Jl. KH. Agus Salim

¹³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 68.

¹⁴Edi Santoso dan Riawan, “Strategi Pemasaran Produk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 3 No. 03 November 2017 hlm. 158.

No. 20 Pamekasan merupakan Kantor Pusatnya. Kehadiran BPRS menjadi alternatif bagi masyarakat yang menjalankan usaha mikro kecil menengah dalam memenuhi kebutuhannya. Selain itu BPRS juga menjadi salah satu lembaga atau instansi yang berfungsi sebagai intermediary antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang membutuhkan dana.

Menurut fakta dari yang peneliti ketahui bahwa di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan ini berhasil mencapai beberapa prestasi, diantaranya yaitu banyak yang melakukan study banding ke PT BPRS Sarana Prima Mandiri, sudah membuka cabang baru di sumenep dan Non Performing Finance (NPF) nya berhasil mencapai 0,99% dan mendapatkan penghargaan *Sharia Award*. Dengan demikian, capaian prestasi tersebut menjadi hal yang positif bagi perusahaan.

Bedasarkan penjelasan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Optimalisasi Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sarana Prima Mandiri (BPRS SPM) Kantor Pusat Pamekasan”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka peneliti memfokuskan pada beberapa point diantaranya:

1. Bagaimana optimalisasi peran pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Bagaimana aturan-aturan peran pimpinan di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui optimalisasi peran pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Untuk mengetahui aturan-aturan peran pimpinan di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Sejatinya laporan sebuah penelitian diharapkan memberikan sumbangan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Begitu pula dengan penelitian ini, kegunaan penelitian ini dapat dijelaskan dengan klasifikasi sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

a. Bagi Peneliti

Secara umum, penelitian tentang Optimalisasi Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, diharapkan dapat menjadi sumber keilmuan dan wawasan serta dapat dikembangkan di bidang perekonomian.

b. Bagi IAIN Madura

Kegunaan penelitian ini, untuk dijadikan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa-mahasiswi dan yang lain, khususnya bagi mahasiswa-mahasiswi perbankan syariah itu sendiri baik ketika akan melakukan penelitian selanjutnya

atau tugas yang lain berkaitan dengan optimalisasi peran pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Manfaat Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi bagi semua kalangan diantaranya:

a. Bagi BPRS SPM Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan evaluasi tentang optimalisasi peran pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, terutama dalam mengelola konflik suatu perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk mendorong peningkatan kesadaran dan prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi tugas dan kewajibannya.

E. Definisi Istilah

Dalam kegiatan penelitian ini, terdapat beberapa istilah yang perlu didefinisikan kembali guna untuk menghindari salah penafsiran antara pembaca dan peneliti terhadap judul “Optimalisasi Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan” sekaligus agar para pembaca mampu memahami istilah yang digunakan dalam penelitian ini.

Maka dari itu, peneliti perlu membahas pengertian istilah yang terdapat pada judul tersebut antara lain:

1. Optimalisasi adalah mengoptimalkan, suatu upaya untuk mencapai hal terbaik.
2. Peran adalah sekumpulan pola perilaku yang melekat pada diri seseorang dikarenakan menduduki posisi tertentu dalam suatu unit sosial.¹⁵
3. Pimpinan adalah orang yang mempunyai kemampuan untuk mengatur, memengaruhi atau mengarahkan orang lain (2 orang atau lebih) untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan upaya yang maksimal dan kontribusi dari masing-masing individu.
4. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.¹⁶
5. Karyawan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).
6. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah suatu lembaga keuangan mikro yang berlandaskan prinsip syariah dan tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Jadi dengan definisi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa optimalisasi peran pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah bagaimana seorang pimpinan yang memiliki kedudukan atau posisi dapat melaksanakan perannya secara optimal untuk mengatur perusahaan dan karyawannya dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawannya.

¹⁵Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*, hlm. 99.

¹⁶Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 117.