

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Lembaga *Baitul Maal* (rumah dana), merupakan lembaga bisnis dan sosial yang pertama dibangun oleh nabi. Lembaga ini berfungsi sebagai tempat penyimpanan. Selain memiliki landasan syariah, BMT juga memiliki landasan filosofis. Karena BMT bukan bank syariah dan lebih berorientasi pada pemberdayaan, maka sudah barang tentu landasan filosofisnya berbeda dengan Bank.¹

BMT dapat diartikan dengan pengertian yang menyeluruh bahwa BMT merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Peran sosial BMT akan terlihat pada definisi Baitul Maal, sedangkan peran bisnis BMT terlihat dari definisi Baitut Tamwil. Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan-pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota (nasabah) serta menyalurkannya pada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Namun demikian, terbuka luas bagi BMT untuk mengembangkan lahan bisnisnya pada sektor riil maupun sektor keuangan lain yang dilarang dilakukan oleh lembaga keuangan Bank.²

¹ [http:// www. Bmt.or id/file/ahmad forouck](http://www.Bmt.or.id/file/ahmad_forouck).

²*Ibid.*

BMT merupakan lembaga milik masyarakat, sehingga keberadaannya akan selalu dikontrol dan diawasi oleh masyarakat. Laba atau keuntungan yang diperoleh BMT juga akan didistribusikan kepada masyarakat, sehingga maju mundurnya BMT sangat dipengaruhi oleh masyarakat disekitar BMT berada. Staf dan karyawan BMT bertindak proaktif, tidak menunggu, tapi menjemput bola, baik untuk penghimpunan dana anggota maupun untuk pembiayaan. Pelayanannya mengacu pada kebutuhan anggota, sehingga semua staf BMT harus mampu memberikan yang terbaik bagi anggota dan masyarakat.³

Keberhasilan hubungan antar karyawan dan kepemimpinan menjadi kunci keberhasilan seluruh organisasi atau Lembaga . salah satunya adalah pada BMT “MADE” Demak.⁴

Sebagai salah satu koperasi jasa keuangan syariah, secara progresif telah dan akan selalu mengembangkan dirinya. Keinginan untuk terus mengubah dirinya sebagai satu pendorong sumber daya dan potensi di BMT di Demak, sebagai satu keniscayaan dalam menyelaraskan perubahan dan kebutuhan yang berubah.⁵

BMT MADE yang berpusat di Jl. Sultan Fatah no 118 kabupaten Demak, Jawa Tengah. Ide kongkrit pendirian BMT MADE ini berawal dari adanya program pelatihan pengangguran pekerja terampil

³ Muhammad Ridwan, *Manajemen BMT*, Yogyakarta: UII 2004, hlm. 126-132.

⁴ Dokumen wawancara pada Pimpinan BMT MADE Demak, Ariful Husni, tanggal 31 Januari 2011.

⁵ Dokumen BMT MADE Demak.

(p3T) yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja Jawa Tengah. BMT MADE mulai beroperasi pada 3 Nopember 1998, Yang mempunyai 2 cabang yaitu di Karanganyar Kabupaten Demak dan di daerah Wonosalam Kabupaten Demak⁶.

Karyawan di BMT MADE jumlah keseluruhannya adalah 60 karyawan. Keunggulan yang dimiliki dalam BMT MADE adalah salah satunya yaitu memegang omset pemasukan terbesar dari nasabah yayasan BUQ (Bustanul Ussakil Qur'an) Betengan Demak, yang setiap minggunya mencapai Rp10 juta, selain itu juga menerima pelayanan penukaran Uang Asing (krus mata uang).⁷

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi. Demikian juga mengelola lembaga sumber daya manusia yang ada didalamnya, Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja. Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi dan kepuasan kerja, penanggulangan stres, konseling dan penerapan sanksi disipliner, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta meningkatkan mutu hidup kekarayaan para pekerja.⁸ Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu

⁶*Ibid.*

⁷ Ariful Husni, BMT MADE Demak, 31 januari 2011.

⁸Edward Tanujaya dan Shirly Tiolana, Manajemen, Jakarta: Salemba Empat, 2006, hlm. 6

keharusan.⁹ Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain.¹⁰

Hubungan antar karyawan adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Hubungan antar karyawan akan tercipta serta terpelihara dengan baik, jika ada kesediaan melebur keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, harga-menghargai, hormat-menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan, dan peranan yang diberikan setiap individu anggota kelompok atau karyawan.¹¹

Interaksi karyawan dalam lingkungan instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas.

⁹*Ibid*, hlm. 65.

¹⁰*Ibid*, hlm. 7.

¹¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001. hlm. 137.

Human relation dalam instansi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya. Pengertian *human relation* adalah segala hubungan-hubungan baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan, dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang ditetapkan.¹²

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan.¹³

Sumber daya manusia dapat didefinisikan dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas. *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.¹⁴

¹²*Ibid*, hlm. 136.

¹³ Manulang, Marihot *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UII, 2001, hlm. 141.

¹⁴ Marihot Tua Effendi Harianja, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta ; PT. Grasindo, 2002, hlm. 3.

Tujuan MSDM sendiri yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan secara lebih luas, yaitu untuk meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat perputaran kerja, atau meningkatkan loyalitas para pegawai pada organisasi.¹⁵

Ulil amri atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Dalam perusahaan, jika ada seorang direktur yang tidak mengurus kepentingan perusahaannya, maka itu bukan seorang direktur.¹⁶

Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya.¹⁷

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumberdaya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang

¹⁵*Ibid.*

¹⁶ Didin hafidhudin, Manajemen Syariah dalam praktik, Jakarta: Gema Insani, 2008, hlm. 119.

¹⁷ Husaini Usman, Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, hlm. 271.

¹⁸ Ibd , hlm. 169.

bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.¹⁹

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai landasan untuk mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.²⁰

Penilaian prestasi karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian prestasi meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Penilaian prestasi adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.²¹

Dalam ukuran waktu satu tahun, prestasi kerja karyawan di BMT MADE adalah turunnya laba pada pencarian nasabah pada karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan di BMT MADE.

¹⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004, hlm.338

²⁰ Sondang P. Siagian,MPA. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008, hlm. 223.

²¹ Ibid, hal 89.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul :

“ANALISIS PENGARUH HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BMT MADE DEMAK”.

B. Perumusan Masalah

1. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah hubungan kerja antar karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BMT MADE Demak?
- 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BMT MADE Demak?
- 3) Apakah hubungan kerja antar karyawan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BMT MADE Demak?

2. Manfaat Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh hubungan antar karyawan, kepemimpinan, dan prestasi kerja karyawan di BMT MADE Demak.

- 2) Untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan dari ketiga variabel (hubungan antar karyawan, kepemimpinan, dan prestasi kerja karyawan)

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini :

- 1) Teoritik
 - a. Bagi peneliti dapat memperkaya khasanah ilmu, khususnya Ilmu ekonomi.
 - b. Bagi program studi manajemen, penelitian ini dapat menjadi wacana dalam melakukan pembenahan iklim suatu organisasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja
- 2) Manfaat praktis
 - a. Bagi pimpinan perusahaan diharapkan dengan jiwa *leadership* mampu memberikan dukungan berupa penciptaan hubungan antar karyawan dan kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
 - b. Bagi segenap karyawan dengan mengetahui pentingnya *human relation* yang diharapkan dapat mempertahankan hubungan yang harmonis dan tercapainya prestasi kerja karyawan.

3. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam laporan ini, maka akan disajikan sistematika

penulisan yang merupakan garis besar dari laporan ini adalah sebagai berikut:

A. Bagian awal

Terdiri dari halama judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstrak, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran.

B. Bagian Isi,

Terdiri dari beberapa bab antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan hal-hal yang melatar belakangi masalah penulisan dan alasan pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan dan mafaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Dalam bab ini adalah menjelaskan tentang.pengertian hubungan antar karyawan, teori dasar hubungan antar karyawan, metode pengintegrasian hubungan antar karyawan, faktor-faktor hubungan antar karyawan, pengertian kepemimpinan, ciri-ciri kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, fungsi dan tugas pemimpin, pengertian

prestasi kerja karyawan, manfaat penilaian prestasi kerja, tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja, metode penilaian prestasi kerja, tentang BMT, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, Hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan yang terakhir teknik analisa data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan yang terakhir teknik analisa data pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

- C. Bagian akhir ini terdiri dari daftar kepustakaan dan lampiran-lampiran.