

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank Syariah mulai di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius mulai dikembangkan pada tahun 1998 yaitu sejak mulai berdirinya Bank Muamalat Indonesia tahun 1991 sebagai Bank Syariah pertama di tanah air, yang memulai kegiatan operasinya pada bulan Mei 1992. Persaingan yang terjadi antara BUS (Bank Umum Syariah) saat ini menunjukkan bahwa perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Semakin tinggi pertumbuhan industri perbankan syariah, tentunya semakin besar sumber daya manusia yang dibutuhkan. Hal ini dibuktikan dengan jumlah karyawan bank syariah yang terus meningkat setiap tahunnya.

Tabel 1.1
Data Statistik Perbankan Syariah

Tahun	Jumlah tenaga kerja
2016	55.597
2017	55.766
2018	54.471
2019	56.691

Sumber : Data Statistik Perbankan Syariah Oktober 2019

Mangkunegara (2004) mengemukakan bahwa meningkatnya suatu kinerja dalam perusahaan dapat dilihat dan ditentukan berdasarkan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Manajemen perusahaan perlu melakukan pendekatan baik dari segi agama, psikologi, budaya, dan organisasi. Mangkunegara (2005), berpendapat bahwasannya prestasi kerja yang baik dari individu maupun organisasi di era modern ini perlu dilandasi dengan pendekatan agama, psikologi, dan budaya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Kinerja yang baik dapat tercermin dari perilaku setiap individu karyawan. Apabila bekerja dengan semangat dan memiliki komitmen bekerja yang tinggi maka akan memberikan hasil yang memuaskan pada perusahaan.

Menurut Gibson dkk., (1996) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan faktor demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga adalah dari faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan persoalan yang sangat penting dalam Islam, karena berkaitan dengan kemaslahatan umat. Kepemimpinan dalam Islam

seperti yang dipraktikkan oleh Nabi Muhammad, yaitu kepemimpinan sesuai ajaran Al-Quran. Sebagaimana diriwayatkan oleh A'ishah R.A, bahwa ahlaq Rasulullah itu adalah Al-Quran, yang berarti bahwa setiap tindakan Nabi Muhammad sesuai dengan instruksi Al-Quran atau dengan kata lain bahwa tindakan Nabi Muhammad adalah manifestasi dari Al-Quran. Menurut Rivai dkk., (2013) kepemimpinan Islam adalah suatu proses dan kemampuan orang untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain yang sesuai dengan Al-Quran dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Diantaranya adalah penelitian Desky, (2014), Mauliza (2016) dan Rasheed (2014). Namun walaupun beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, penelitian Tongo (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain kepemimpinan, yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang meliputi sikap dan kepribadian berupa etos kerja. Etos kerja Islam didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja tidak hanya untuk memuliakan dirinya sendiri, namun bekerja adalah salah satu kegiatan yang mencerminkan amal saleh yang mempunyai nilai ibadah (Tasmara, 2002). Etos kerja Islam membangun perilaku individu di tempat kerja yang terdiri dari kerja keras,

dedikasi, tanggung jawab dan kerja sama. Pada dasarnya, ketika seseorang memiliki hubungan yang kuat dengan Tuhan, sikap dan perilaku seseorang akan cenderung dapat diandalkan (Rahman et al., 2006). Etos kerja islami menjadi sumber utama untuk mencegah praktik kerja yang tidak etis dalam perusahaan. Karena ajaran Islam mengajarkan untuk menghindari dari kemalasan dan membuang waktu. Etos kerja islami membuat lingkungan kerja menjadi positif dan meningkatkan hasil kerja (Rokhman, 2010).

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Diantara penelitian yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adalah Desky (2014) dan Aswadi dkk., (2017). Namun penelitian yang dilakukan oleh Sutono dan Budiman dalam Aswadi dkk., (2017) menemukan bahwa etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari individu itu sendiri yaitu faktor kecerdasan atau pengetahuan. Karyawan membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang luas dalam rangka menunjang tugas dan tanggungjawabnya sehingga perlu pembekalan berupa kecerdasan intelektual. Penelitian Nurlianidkk, (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan Kadek Agus (2016) dan Masoume Kimiyayi (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai bagian dari variabel organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sejumlah studi empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran besar dalam mencapai tujuan organisasi. Tetapi penelitian lain juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menghambat pengembangan organisasi (Wirawan, 2007). Penelitian oleh Aswadi, dkk (2017) dan Giri, dkk (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian oleh Mappamiring (2015) yang menemukan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Islam. Tetapi berbeda dengan penelitian Lina (2014), Haryanti (2015) dan Lousyiana, dkk (2015) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Aswadi dkk (2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat dan tambahan variabel bebasnya, yaitu variabel kecerdasan intelektual. Pada penelitian sebelumnya, penelitian dilakukan pada karyawan Rumah Sakit, sedangkan pengembangan penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Syariah yang terdapat di Kabupaten Banyumas. Sehingga diharapkan dapat memperluas hasil penelitian.

Berdasarkan teori, fenomena dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik akan melakukan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh

Kepemimpinan Islami, Etos Kerja Islami, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Islami sebagai variabel pemoderasi pada Karyawan Bank Syariah di Purwokerto.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Purwokerto?
2. Apakah etos kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Purwokerto ?
3. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Purwokerto ?
4. Apakah budaya organisasi Islami mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan Bank Syariah di Purwokerto?
5. Apakah budaya organisasi Islami mempengaruhi hubungan antara Etos Kerja islami dengan kinerja karyawan Bank Syariah di Purwokerto ?
6. Apakah budaya organisasi Islami mempengaruhi hubungan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan Bank Syariah di Purwokerto ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami, etos kerja Islami, kecerdasan intelektual dan

kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Bank Syariah di Purwokerto.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi Islami memoderasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi Islami memoderasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi Islami memoderasi hubungan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini bagi Bank Syariah adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari faktor kepemimpinan Islami, etos kerja Islami, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta budaya organisasi islami. Dan hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi Bank Syariah untuk menciptakan kinerja yang lebih baik dengan menggunakan metode kepemimpinan Islami, etos kerja Islami, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi Islami.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

