

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang

Salah satu lembaga keuangan adalah per-bank-an yang menjadi tempat transaksi paling utama, selain itu ada juga badan keuangan yang menjadi ciri khas bangsa Indonesia yaitu koperasi, ialah tempat simpan pinjam berdasarkan keanggotaan, semua anggota diwajibkan menyimpan simpanan dalam bentuk simpanan wajib, dan ini bertujuan agar anggota koperasi bisa meminjamnya untuk kesejateraan bersama dengan tanggung jawab pembayaran yang adil. Semakin maraknya pertumbuhan transaksi keuangan, maka semakin beragam jenis jasa keuangan yang muncul guna melakukan transaksi bagi kebutuhan masyarakat. Tidak hanya per-bank-an yang berfungsi sebagai *Financial Intermediary* ada pula lembaga non bank seperti koperasi yang menjadi salah satu tiga kelompok ekonomi BUM/ BUMD, swasta dan koperasi (Adinata, 2015).

Pertumbuhan Baitul Maal wa Tamwil (BMT) sejak pertama kali diperkenalkan pada awal 2000-an hingga saat ini terus mengalami peningkatan dan mencapai titik yang luar biasa. Selama ini pengawasan dan pembinaan lembaga keuangan mikro syariah termasuk koperasi BMT berada pada dua kelembagaan yaitu Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Kementerian Koperasi dan UMKM. Sebagian besar BMT atau lembaga keuangan mikro di Indonesia memilih untuk berbadan hukum koperasi. Sedangkan hanya beberapa saja yang memilih untuk di bawah OJK (<https://www.medcom.id>).

Sesuai dengan target perusahaan atau organisasi, perusahaan jasa saat ini sedang banyak bermunculan termasuk koperasi yang banyak mengalami perubahan seperti KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah), atau BMT misalnya dengan landasan hukum koperasi dengan sistem bagi hasil, menjual jasa simpan pinjam teraap anggotanya, serta melakukan sistem operasi perbankan, dengan landasan berdirinya koperasi yaitu dalam Peraturan Menteri Negara koperasi dan usaha kecil dan menengah Republik Indonesia nomor 35.2/PER/X/2007 tentang pedoman standar operasional manajemen koperasi jasa keuangan syariah dan unit jasa keuangan syariah. Layanan/jasa BMT seringkali digunakan dan banyak diakses oleh masyarakat kecil yang membutuhkan dana untuk menjalankan suatu usaha (modal kerja), di mana BMT berperan sebagai mitra usaha dengan pembagian bagi-hasil atau margin atau *mark-up* yang proporsional. BMT memiliki keunggulan, yaitu kemudahan dan fleksibilitas dalam mengajukan pembiayaan serta pemberian bagi-hasil investasi mudharabah yang sangat kompetitif. Peran dari lembaga keuangan syariah non bank ini adalah untuk melayani kebutuhan kelompok masyarakat yang tidak terfasilitasi oleh operasional bank syariah (<http://danamentaripurwokerto.blogspot.com>).

Perkembangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) selama sepuluh tahun ini tercatat paling menonjol dalam dinamika keuangan syariah di Indonesia. Pertumbuhan BMT cukup signifikan, di mana berdasarkan data Permodalan BMT (PBMT) ventura sebagai asosiasi BMT di Indonesia, terdapat sekitar 4.500 BMT di 2015 yang melayani kurang lebih 3,7 juta

orang dengan aset sekitar Rp16 triliun yang dikelola sekitar 20 ribu orang. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, menunjukkan jumlah unit usaha koperasi di Indonesia mencapai 150.223 unit usaha, di mana terdapat 1,5 persen koperasi yang berbadan hukum (<https://sharianews.com>).

Keberadaan BMT diharapkan mampu mendorong sektor usaha mikro dan kecil. Hal tersebut dianggap penting karena BMT menjadi bagian penggerak perekonomian Indonesia. Jumlah penduduk Indonesia yang menjadi pengusaha sektor UMKM terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Kredit yang disalurkan pun demikian. Di 2011 sebanyak Rp. 458,16 triliun, 2012 sebesar Rp. 526,40 triliun, 2013 sebanyak Rp.610,03 triliun, 2014 sebanyak Rp.671,72 triliun, 2015 sebanyak Rp.739,80 triliun, dan 2016 sebanyak Rp.781,91 triliun (<https://sharianews.com>).

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto di Kabupaten Banyumas berdiri sejak tahun 1995 memberikan pelayanan kepada anda baik para peminjam dana ataupun penyimpanan dana. Dengan menyimpan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto di Kabupaten Banyumas atau kota terdekat nasabah akan merasa tenang karena BMT beroperasi berdasarkan prinsip Syariah Islam tanpa unsur Bunga. Sistem pembiayaan atau pinjaman dilandasi dan dilaksanakan atas dasar prinsip kerjasama dan persaudaraan Islam yang senantiasa membawa kepada rasa keadilan. BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto di Kabupaten Banyumas memiliki visi sebagai “Lembaga Keuangan Ekonomi yang handal” dengan misi pemberdayaan ekonomi syariah, peningkatan sumberdaya manusia dan

penggunaan informasi teknologi berbasis syariah  
(<http://danamentaripurwokerto.blogspot.com>).

Berdasarkan data dari Rapat Anggota KSU Mentari Muhamadiyah Purwokerto di Kabupaten Banyumas yang di gelar pada hari minggu, tanggal 25 Februari 2018 memiliki modal awal sebesar Rp. 2. 184,813,647 pada tahun 2015 berkembang sebesar Rp. 3.159.317,443 pada tahun 2017 sehingga memperoleh tambahan aset sebesar Rp.974.503,443 dalam kurun waktu dua tahun dengan presentase sebesar 44,6% (<http://danamentaripurwokerto.blogspot.com>). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa, selama kurun waktu dua tahun KSU Mentari Muhamadiyah Purwokerto di Kabupaten Banyumas berkembang sebesar 44,6%, apabila di akumulasikan dalam satu tahun maka hanya berkembang sebesar 22,3%.

Fenomena yang terjadi pada KSU Mentari Muhamadiyah Purwokerto di Kabupaten Banyumas menargetkan peningkatan aset sebesar 50% pada dua tahun berikutnya yaitu pada tahun 2018-2019, yang berarti rapat anggota tahunan berikutnya akan dilaksanakan pada awal tahun 2020. Peningkatan terget tersebut tidak lepas dengan dukungan sumber daya manusia yang mumpuni, sesuai dengan salah satu misinya adalah sebagai peningkatan sumber daya manusia, maka KSU Mentari Muhamadiyah Purwokerto di Kabupaten Banyumas dalam proses mencapai target perlu memperhatikan sumber daya manusia, khususnya kinerja, dengan peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat tercapainya tujuan organisasi. Dalam upaya untuk

meningkatkan kinerja, manajemen harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Fenomena pertama mengenai variabel yang terjadi di BMT Dana Mentari Purwokerto, Kabupaten Banyumas adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, hal ini di latar belakang karena kurangnya dorongan yang maksimal dari pemimpin terhadap para anggotanya, sebagian karyawan merasa pesimis dan kurang terdorong untuk mencapai hasil yang luar biasa, ini menjadi tugas seorang pimpinan untuk dapat selalu memotivasi anggotanya, sehingga diharapkan perlunya menerapkan Kepemimpinan Transformasional kepada setiap anggota agar selalu dapat optimis dalam mencapai target kerja yang diharapkan. Fenomena terkait variabel yang kedua adalah mengenai motivasi, kurangnya motivasi yang tinggi dari setiap anggota menyebabkan merasa kurang yakin dengan target yang diterapkan oleh organisasi. Setiap anggota harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat memperoleh kinerja yang maksimal, motivasi timbul bukan hanya timbul dari dorongan orang lain/pemimpin akan tetapi motivasi bermula dari kuatnya keyakinan diri dalam memaksimalkan kinerja. Berikutnya fenomena ketiga adalah budaya organisasi, dalam hal ini fenomena yang terjadi dalam BMT Dana Mentari Purwokerto, Kabupaten Banyumas yaitu kurangnya kekompakan antar anggota organisasi dan kurangnya kekompakan antar anggota, setiap anggota hanya memperhatikan individu masing-masing tidak terfokus pada tujuan bersama organisasi dan yang terakhir fenomena keempat adalah Disiplin Kerja yaitu sebagian karyawan telat berangkat ke kantor serta

kurang disiplin mengenai jam istirahat dan jam pulang kerja, dimana sebagian karyawan atau anggota melebihi waktu istirahat dan pulang lebih awal dari jam kerja, hal tersebut terlihat sepele akan tetapi akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan.

Dalam mencapai sebuah tujuan organisasi diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaannya dibutuhkan sebuah tim yang solid untuk mencapai tujuan organisasi, maka dibutuhkan upaya kinerja dalam pencapaiannya. Memberikan kinerja terbaik bukanlah hal yang mudah. Karena faktor eksternal dan internal dapat menjadi penyebab individu seorang karyawan bekerja baik atau tidak, gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi salah satu kunci keberhasilan manajemen organisasi. Pimpinan organisasi harus dapat memberikan motivasi kerja bagi setiap karyawannya serta dapat memberikan suasana budaya organisasi yang nyaman bagi setiap anggotanya dan tetap harus disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Fatchur dalam Gita dan Ahyar (2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing. Maka, dapat disimpulkan dari penjelasan di atas, kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang pertama adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, dalam penelitian

yang dilakukan oleh Adinata (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kepemimpinan, yang menjadi tonggak awal sebuah organisasi akan di bawa kearah mana. Kepemimpinan merupakan dimana orang memberi pengaruh besar untuk menggerakkan setiap lingkungannya (organisasi) untuk mencapai tujuan. Seperti pendapat Kartono dalam adinata (2015) bahwa dalam organisasi dimana terdapat situasi bekerjasama diantara orang-orang di dalamnya maka dibutuhkan adanya pemimpin dan kepemimpinan. Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Haryanti dalam Rahim dkk (2018) mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan, Thoha dalam Rifansyah (2016) menyatakan model kepemimpinan Transformasional akan memainkan peranan yang sangat penting. Kepemimpinan Transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil. Ini menunjukkan bahwa sebuah kepemimpinan sangatlah penting untuk mendorong sebuah organisasi meraih tujuannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja selain kepemimpinan transformasional adalah motivasi, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Adinata yang meneliti tentang hubungan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. hal tersebut erat kaitannya dengan kinerja, seperti yang pernah diulas oleh Semadamaryanti dalam Adinata (2015) bahwa kepemimpinan tranformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya, sehingga erat kaitannya dengan motivasi sebagai peningkatan kinerja. Fayol dan Terry dalam Adinata (2015) menjelaskan bahwa Motivasi juga merupakan kemauan dan semangat kerja para bawahan didasarkan pada kesadaran dan loyalitas, bukan didasarkan pada unsur paksaan dari pihak manapun. Melakukan atau mengeluarkan kebijakan yang bertujuan merubah budaya organisasi perlu dipertimbangkan kembali untuk dengan penyesuaian dalam penerapan dengan tipikal personal yang bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan selain Kepemimpinan Transformasional dan motivasi yaitu budaya organisasi, Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinata (2015) juga meneliti tentang hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi” Sharplin dalam Adinata (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi sendiri

menitik beratkan pada asumsi-asumsi dan nilai-nilai yang disadari atau tidak mampu mengikat kepaduan suatu organisasi.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan selain Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan budaya adalah Disiplin Kerja. salah satu penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Fathoni dalam yuliana, dkk (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang mengacu pada penelitian Adinata pada tahun 2015 yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi, Budaya Organisasi terhadap

Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung” Peneliti menambahkan variabel Disiplin kerja karena pada penelitian Yuliana pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Unggaaran“ yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Taruna Sejahtera Unggaaran. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Sulislaningsih dalam Yuliana (2017) mengatakan kedisiplinan berperan penting bagi organisasi, sebab darisinitulah ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi harus dijalankan agar pekerjaan bisa dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan memenuhi berbagai tuntutan organisasi. Pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara sukarela dan berusaha kooperatif guna meningkatkan kinerja Siagaan dalam Rumondor dkk (2016).

Beberapa faktor yang menjadi alasan dilakukannya penelitian kembali adalah variabel kepemimpinan transformasional belum secara konsisten dapat mempengaruhi kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adinata (2015), Muarif & Sendow (2015), Rifansyah (2016) dan Gita & Ahyar (2016) memperoleh hasil penelitian bahwa Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono dkk (2014) yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan

transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berikutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, dkk (2017) memperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Megantara, dkk (2019) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati dkk, (2017) yang memperoleh hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil beberapa penelitian tersebut, variabel independen yang akan diteliti belum secara konsisten dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil penelitian tersebut belum dapat digeneralisasikan secara umum, sehingga perlunya dilakukan penelitian kembali agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas ?

2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas?
4. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas?
5. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas?

### **C. Batasan Masalah**

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas.
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja, serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah menguji atau menganalisis tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap tingkat kinerja karyawan BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap tingkat Kinerja Karyawan BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap tingkat Kinerja Karyawan BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap tingkat Kinerja Karyawan BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas.
5. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut :

1. Bagi Keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan pengetahuan tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Bagi BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai tindakan apa yang seharusnya diambil oleh pihak manajemen BMT Dana Mentari di Kabupaten Banyumas Sebagai sumber informasi untuk pengembangan bank kedepan dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memantapkan strategi yang telah digunakan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi.

## 3. Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pihak lain atau pembaca yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan serta dapat memberikan manfaat bagi pihak lain atau pembaca dalam melakukan penelitian lanjutan.

## 4. Bagi Peneliti

Menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah yang ada dalam masyarakat sebelum terjun ke dunia kerja sesungguhnya, sebagai sarana menambah pengetahuan terkait dengan bidang perbankan dan sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.