

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era ini, persaingan bisnis semakin ketat di berbagai sektor. Banyak industri yang terus berkembang dan dipenuhi dengan pemain baru, sehingga menambah jumlah kompetitor dalam setiap lini usaha. Dalam situasi persaingan yang kian tinggi, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Karyawan yang berkualitas, produktif, serta memiliki tingkat keterlibatan dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, akan memberikan kontribusi signifikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan, semangat kerja yang tinggi, dan kemauan untuk terus belajar akan menjadi kekuatan utama organisasi dalam bersaing dan beradaptasi terhadap perubahan pasar.

Oleh karena itu, mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan dalam dunia bisnis. Investasi dalam pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan mengeluarkan potensi terbaiknya. Selain itu, ketika organisasi memberikan perhatian pada kesejahteraan dan pertumbuhan karir karyawan, hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga membangun budaya organisasi yang solid dan inspiratif. Dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia, organisasi dapat memperkuat posisinya dalam pasar dan terus maju untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kontribusi pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang berperan dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (1). Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan karyawan yang memenuhi

persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Setiap organisasi akan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan peran seorang pemimpin. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan peran aktif seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan. Pemimpin yang efektif tidak hanya membimbing karyawan dalam mencapai target kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan yang kondusif agar karyawan merasa termotivasi dan dihargai. Dengan adanya pemimpin yang kompeten dan peduli, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja dengan optimal, meningkatkan produktivitas, serta berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain agar mereka secara sukarela mengikuti arahan atau keputusan yang diberikan oleh seseorang (2). Mendefinisikan bahwa kepemimpinan ialah proses memengaruhi orang lain agar memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan serta cara melakukannya, sekaligus memfasilitasi individu atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan bersama (3). Dalam perspektif islam, kepemimpinan islami berbeda dengan konsep kepemimpinan barat. Pada kepemimpinan Islam, nilai-nilai keagamaan dan semangat spiritual terutama dipengaruhi oleh kepemimpinan Nabi Muhammad serta keempat khalifahnyanya. Kepemimpinan dalam islam merupakan upaya memotivasi serta membimbing pengikut untuk bergerak selaras dalam mencapai visi yang sama (4).

Terdapat penelitian terdahulu yang membahas terkait pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (5). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana para pimpinan harus mampu lebih memotivasi serta memimpin karyawan agar dapat lebih

produktif. Adanya pengaruh positif kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan (6). Kepemimpinan Islami dilandaskan oleh 4 nilai yaitu shidiq, Amanah fathanah, dan tabligh. Semakin tinggi kepemimpinan pemimpin maka semakin tinggi kemampuan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Namun terdapat penelitian lain yang menyebabkan adanya gap antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan (7). Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan yang meliputi cinta kebenaran, menjaga Amanah, pandai bergaul, memiliki semangat untuk maju, dan dapat bertanggung jawab untuk mengambil Keputusan tidak berpengaruh keberhasilan serta efektivitas tenaga kependidikan. Temuan tersebut juga menyiratkan bahwa siapapun pemimpinnya tidak akan menjadi masalah, mengingat masing-masing individu juga mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya riset gap pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan sehingga pada penelitian ini ditambah sebuah variabel yaitu budaya organisasi sebagai variabel mediasi.

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk asumsi yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana kelompok itu merasakan, berpikir, dan menanggapi lingkungan yang beragam. Namun dalam pandangan islam setiap muslim diwajibkan untuk berupaya sepenuh hati menerapkan semua aturan Islam dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam etika kerja. Etika dan budaya organisasi dalam ekonomi Islam selalu selaras dengan prinsip-prinsip Islam (Syariah) yang wajib diterapkan di dalamnya. Budaya organisasi Islam adalah sebuah proses yang mencakup transfer berbagai elemen seperti filosofi, visi, misi, nilai, keyakinan, norma, pengetahuan, dan keterampilan antar anggota organisasi, yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Proses ini bertujuan untuk meraih keberhasilan dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, sekaligus memperoleh keridhaan Allah SWT.

Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi Islami (5). Kepemimpinan Islami memiliki peran yang sangat penting dalam membangun budaya organisasi Islami yang dimana pemimpin dapat dijadikan sebagai panutan untuk para karyawan sehingga budaya organisasi Islami dapat tercipta. Serta penelitian yang membuktikan bahwa budaya organisasi Islami dapat mendorong kinerja karyawan (8). Penelitian tersebut telah membuktikan bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan Islami sangat dipengaruhi oleh sejauh mana budaya organisasi Islami dapat terimplementasi yang berdasarkan pada indikator-indikator yang ada.

Bank Syariah Indonesia adalah bank di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan syariah. Bank ini diresmikan pada tanggal 1 Februari 2021 pukul 13.00 WIB atau bertepatan dengan tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H. Bank ini merupakan hasil penggabungan antara Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah, dan BRI syariah. Bank Syariah Indonesia cabang Denpasar Renon ini beralamat di Jalan Raya Puputan No.114, Panjer Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar. Bank Syariah Indonesia Cabang Denpasar Renon ini terdiri dari berbagai jabatan yaitu, Branch Manager, Back Office, Teller, Customer Service, Marketing (Funding, Consumer, Sales Force), Gadai, Satpam, Supir, Office Boy.

Bank Syariah Indonesia memiliki nilai-nilai yang harus dipegang yaitu AKHLAK yang merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Menurut hasil wawancara dengan pimpinan BSI cabang Renon masih ada beberapa karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Renon yang masih terlambat pada saat melaksanakan APEL pagi. Hal tersebut mengartikan bahwa karyawan-karyawan tidak sepenuhnya memegang nilai-nilai AKHLAK ini sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Renon. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Bank Syariah Indonesia cabang Renon perusahaan menerapkan system penilaian

kinerja yang komprehensif, yang mencakup target individu, unit kerja, dan pencapaian Perusahaan secara keseluruhan. Hasil temuan terdapat beberapa karyawan divisi pemasaran tidak memenuhi target bulanan yang dimana divisi pemasaran harus mencari dana dari nasabah sesuai dengan apa yang sudah ditargetkan oleh perusahaan dengan dana 1 hingga 2 miliar setiap bulannya. Akibatnya hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan karena tidak kompeten dalam memenuhi target yang diminta.

Maka dari itu, perusahaan perlu untuk meningkatkan kembali target-target serta menumbuhkan nilai-nilai budaya yang dimana adanya upaya dari pemimpin seperti memberikan kesempatan pada karyawan untuk melakukan ibadah serta hal-hal lain dalam meningkatkan nilai spiritual. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (8). Keberhasilan suatu kepemimpinan dapat diukur dari kemampuannya menjalankan kebijakan melalui gaya kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada pada objek penelitian, peneliti tertarik untuk mengkaji terkait dengan pengaruh *Islamic leadership* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya riset gap peneliti mengangkat budaya organisasi Islami sebagai variable mediasi untuk menjawab ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh *Islamic leadership* terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, berdasarkan fenomena dan riset gap tersebut peneliti mengangkat sebuah judul yaitu “Pengaruh *Islamic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Islamic Organizational Culture* Sebagai Variabel Mediasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *employee performance*, *Islamic leadership*, dan *Islamic organizational culture* pada BSI cabang Renon?
2. Apakah *islamic leadership* berpengaruh terhadap *employee performance*?

3. Apakah *islamic leadership* berpengaruh terhadap *islamic organizational culture*?
4. Apakah *islamic organizational culture* berpengaruh terhadap *employee performance*?
5. Apakah *islamic organizational culture* memediasi pengaruh *islamic leadership* terhadap *employee performance*?

C. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah maka didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan *employee performance*, *islamic leadership*, dan *islamic organizational culture* pada BSI cabang Renon
2. Untuk menganalisis pengaruh *islamic leadership* terhadap *employee performance*
3. Untuk menganalisis pengaruh *islamic leadership* terhadap *islamic organizational culture*
4. Untuk menganalisis pengaruh *islamic organizational culture* terhadap *employee performance*
5. Untuk menganalisis apakah *islamic organizational culture* memediasi pengaruh *islamic leadership* terhadap *employee performance*

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya terkait pengaruh *Islamic leadership* terhadap *employee performance*, dengan *Islamic organizational culture* sebagai variabel mediator.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai referensi untuk meningkatkan *employee performance*, *Islamic leadership*, serta *Islamic organizational culture* dalam perusahaan.