

# **DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT AR-RASYADA BERTAIS KOTA MATARAM TAHUN 2019-2020**

**INDRA GUNAWAN**

Email : [indragunawan321@gmail.com](mailto:indragunawan321@gmail.com)

Afiliasi : STIT Bahana Wali

## **ABSTRAK**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penyusunan skripsi ini adalah untuk mengetahui Bagaimana dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BMT Ar-Rasyada Bertais Kecamatan Sandubaya Kota Mataram dan Bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT AR-RASYADA Bertais Kecamatan Sandubaya Kota Mataram tahun 2019-2020. Adapun metode yang digunakan untuk mendapatkan data adalah dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Setelah tujuan koleksi penelitian dengan menggunakan tiga metode maka peneliti berhasil mengumpulkan data yang terkait dengan kepentingan peneliti yang meliputi: profil BMT Ar-rasyada Bertais Kota Mataram, sejarah Berdirinya BMT Ar-Rasyada, Struktur Organisasi BMT Ar-Rasyada dan pihak-pihak yang terlibat yaitu karyawan BMT Ar-Rasyada itu sendiri.

Dari data yang didapat peneliti maka apa yang menjadi tujuan dalam penelitian terjawab yang meliputi bagaimana cara pemimpin di BMT Ar-Rasyada dalam meningkatkan kinerja karyawan dan faktor pendukung penghambatnya.

**kata kunci:** *kepemimpinan*

## **I. PENDAHULUAN**

Perusahaan adalah badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba.

Salah satu bentuk perusahaan itu ada seperti Baitul Maal Wattamwil (BMT) merupakan suatu lembaga yang terdiri dari dua istilah, yaitu baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti: zakat, infaq, dan sedekah. Adapun baitul tamwil sebagai suatu pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Lembaga ini didirikan dengan maksud untuk memfasilitasi masyarakat bawah yang tidak terjangkau oleh pelayanan

bank Islam atau BPR Islam. Prinsip operasinya didasarkan atas prinsip bagi hasil, jual beli (ijarah), dan titipan (wadi'ah). Karena itu meskipun mirip dengan bank Islam, BMT memiliki pangsa pasar tersendiri, yaitu masyarakat kecil yang tidak terjangkau layanan perbankan serta pelaku usaha kecil yang mengalami hambatan "psikologis" bila berhubungan dengan pihak bank. Semua upaya untuk menghendaki adanya suatu wahana yang mampu untuk menggerakkan dana umat, baik komersial maupun nonkomersial, dan untuk peningkatan sikap mental ekonomis produktif yang dijiwai dan dilandasi oleh nilai-nilai moral normatif islami. Mengingat kelemahan umat Islam sebagai pelaku ekonomi disebabkan oleh faktor ketidakmampuan mereka dalam mengakses lembaga-lembaga keuangan yang ada. Di Indonesia, lembaga keuangan syariah bermula dari pendirian koperasi Ridha Gusti di Jakarta dan Baitut Tanwil Salam di Bandung pada tahun 1980-an. Sementara perbankan Islam yang pertama adalah Bank Muamalat Indonesia yang berdiri tahun 1992. Selanjutnya perkembangan ini mengalami perlambatan, namun semenjak dikeluarkannya peraturan Bank Indonesia yang membolehkan perbankan konvensional memiliki unit syari'ah, terjadi akselerasi pertumbuhan perbankan syariah yang signifikan. Dalam peraturan ini, unit syari'ah dapat mengeluarkan atau menawarkan produk perbankan syari'ah yang terpisah dari produk konvensional dan dengan memanfaatkan infrastrukturnya sendiri, termasuk karyawan dan kantor cabangnya.

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 penghimpun dana

anggota maupun untuk pembiayaan. Pelayanannya mengacu pada kebutuhan anggota, sehingga semua staf BMT harus mampu memberikan yang terbaik bagi anggota dan masyarakat.

Dampak Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) agar orang yang dipengaruhi mau mengikuti keinginan dari orang yang mempengaruhi. Seseorang pemimpin dapat mempengaruhi orang lain manakala seorang pemimpin itu memiliki kemampuan atau daya kekuatan untuk mempengaruhi orang yang dipengaruhi.

Dalam sebuah organisasi/lembaga selalu memerlukan seorang pemimpin, termasuk BMT yang merupakan lembaga keuangan yang juga berperan sosial. Namun demikian pengelolaan BMT tidak mudah tanpa adanya kerjasama dari berbagai pihak, dalam upaya menjalankan fungsi BMT demi tercapainya tujuan berkaitan erat dengan aspek-aspek didalamnya diantaranya adalah sistem kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Lembaga yang dikelola dengan sistem manajemen yang amanah, profesional, dan terintegritas akan menjadikan lembaga tersebut berhasil.

Keberhasilan hubungan antar karyawan dan kepemimpinan menjadi kunci keberhasilan seluruh organisasi atau Lembaga, Salah satunya adalah pada BMT AR-RASYADA Bertais.

Berdasarkan pengamatan awal di BMT AR-RASYADA Bertais, pada tahun-tahun pertama karyawan memiliki kinerja yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari kedisiplinan setiap karyawan dalam menjalankan tugas mereka, selain itu terbukti juga dengan banyaknya nasabah yang merasa puas dengan layanan yang dilakukan oleh BMT. Sedangkan dalam hal kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer terlihat lebih cenderung menggunakan metode kepemimpinan demokratis. Salah satu contohnya

adalah karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan lembaga. Berhasil atau tidaknya sebuah lembaga ditentukan oleh kepemimpinan yang dibentuknya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatan, para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersedia bersama-sama mencapai tujuan.

Seperti lembaga-lembaga keuangan yang lain terkadang-kadang penghasilannya meningkat dan kadang-kadang pula menyusut, begitu pula dalam seiring waktu BMT AR-RASYADA juga pernah mengalami kerugian disebabkan karena banyak nasabah yang pernah meminjam uang namun tak pernah dikembalikan dan kadang kala sedikit sekali nasabah yang menabung, itu disebabkan karena seorang pemimpin (Manager) yang tidak mampu memberikan arahan-arahan yang sesuai dalam struktur organisasi sehingga para karyawannya memberikan atau meluluskan nasabah meminjam tanpa memprediksi nasabah tersebut layak di kasih pinjam uang atau tidak. Kinerja karyawan juga tidak bisa melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan oleh pemimpin, karyawan juga berharap agar tahun-tahun yang selanjutnya lebih maju daripada tahun-tahun yang sesudahnyanya, dan pada tahun-tahun yang akan datang karyawan berharap agar mampu untuk meningkatkan laba pada pencarian nasabah, pada hakikatnya pemimpin mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan begitu juga karyawan, karyawan juga berharap agar mampu meningkatkan kinerjanya di BMT AR-RASYADA Bertais.

Berhasil atau tidaknya sebuah lembaga ditentukan oleh kepemimpinan yang dibentuknya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatan, para pemimpin

mempunyai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersedia bersama-sama mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : “Dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BMT AR-RASYADA Bertais Kota Mataram Tahun 2019-2020”.

## **II. PEMBAHASAN**

### **A. Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BMT AR-RASYADA Bertais Kota Mataram Tahun 2015-2016.**

Dampak kepemimpinan yang telah dilakukan BMT AR-RASYADA Bertais sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan telah berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinannya, hal ini menimbulkan hak dan kewajiban sebagai pemimpin, dimana pemimpin sebagai direktur utama yang memberikan arahan dan sebagai pemberi motivasi kepada karyawan yang wajib melaksanakan kewajibannya yang telah ditentukan. Akan tetapi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan itu sering kali disalahartikan oleh karyawan, permasalahan seperti inilah yang sering menimbulkan sengketa antara pemimpin dan karyawan.

Permasalahan BMT AR-RASYADA adalah bagaimana agar hubungan pemimpin dan karyawan itu harmonis dan tidak ada kesalahpahaman dengan apa yang telah diterapkan oleh pimpinan. Yang dimaksud dengan dampak kepemimpinan adalah sesuatu cara atau metode yang dilakukan oleh pemimpin memiliki daya motivasi yang tinggi sehingga dapat menarik perhatian karyawannya

dan seorang pemimpin harus mampu membimbing karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja sebagai karyawan.

Seperti yang telah dijelaskan dalam buku analisis gaya kepemimpinan bahwa gaya kepemimpinan itu sangatlah berpengaruh dalam membangkitkan kinerja pegawai (bawahannya).

Mengenai tujuan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT AR-RASYADA adalah bentuk dari usaha mengubah situasi dan kondisi dalam menjalankan aktivitas kerja dalam kesehariannya. Agar hubungan pemimpin dan karyawan di BMT AR-RASYADA tidak canggung dalam berkomunikasi baik itu secara interpersonal maupun di dalam suatu musyawarah atau rapat kerja.

## **B. Pengaruh kinerja karyawan dalam pelayanan terhadap nasabah**

### **1. Pengertian Pelayanan**

Pelayanan diartikan sebagai tindakan atau perbuatan seseorang atau organisasi untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan atau nasabah.

### **2. Ciri-ciri pelayanan yang baik**

- 1) Tersedianya karyawan yang baik
- 2) Tersedianya sarana dan prasarana yang baik
- 3) Bertanggung jawab kepada setiap nasabah sejak awal hingga selesai
- 4) Mampu melayani secara tepat dan cepat
- 5) Mampu berkomunikasi
- 6) Memberikan jaminan kerahasiaan setiap transaksi
- 7) Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik
- 8) Berusaha memahami kebutuhan nasabah

### **3. Sifat- sifat nasabah**

Berikut sifat-sifat nasabah yang harus dikenal agar mampu memberikan pelayanan yang baik, antara lain:

- 1) Nasabah mau dianggap sebagai raja.
- 2) Mau dipenuhi keinginan dan kebutuhannya.
- 3) Tidak mau didebat dan tidak mau disinggung.
- 4) Nasabah mau diperhatikan.
- 5) Nasabah ingin selalu dipuji.

### **C. Faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.**

Faktor pendukung dan hambatan yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang membuat perusahaan itu sendiri menjadi organisasi yang menguntungkan dan juga melemahnya kinerja karyawan dalam bank pembiayaan Rakyat Syariah. Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja karyawan, esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Faktor pendukung yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan
  - a. Upah atau gaji, disini dimaksudkan bahwa tidak seorangpun yang bekerja tidak berharap untuk mendapatkan gaji, sehingga bagi setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawannya. Karna gaji merupakan imbalan yang paling utama diperhatikan oleh setiap karyawan.

Dalam konsep yurisprudensi Islam (fiqih), hubungan buruh dan majikan dikenal dengan istilah ijarah. Ijarah berarti pemberian jasa dari seseorang dengan upah tertentu dari majikan. Dari sini, kita dapat mengambil beberapa hal pokok dari ijarah. Pertama, dua orang yang melakukan transaksi ('aqidain). Dalam kasus ini, antara pihak majikan (perusahaan) dan buruh (karyawan). Kedua, *ijab* dan *qabul*, sebagai transaksi kedua belah pihak. Ketiga, jasa yang diberikan buruh, yaitu berupa keahlian tertentu yang dimilikinya. Dan terakhir, upah (gaji) perusahaan.

**D. Faktor penghambat yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan :**

- a. Adanya komunikasi yang lemah, disini maksudnya hubungan antara pemimpin dengan karyawan pada BMT AR-RASYADA bertais masih kaku berkomunikasi secara interpersonal maupun kelompok.
- b. Prasangka yang buruk, terkadang manusia itu tidak luput dari suatu kesalahan atau kekeliruan dalam menilai orang terdekat yang selalu bersama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, prasangka buruk ini adalah suatu hambatan yang akan menghambat proses terjadinya suatu komunikasi di dalam organisasi ataupun dimana saja. Sehingga proses penyelesaian dalam kerja kurang efektif.
- c. perbedaan pendapat, dalam memutuskan suatu masalah baik itu di dalam rapat maupun pada waktu jam kerja, perbedaan pendapat merupakan hal yang sering terjadi dalam organisai, disamping itu hal ini dapat menghambat suatu tujuan yang akan dicapai. Maka dari itu pemimpin harus tegas dan



mengetahui solusi yang tepat untuk menyelesaikan sengketa-sengketa yang terjadi antar karyawan maupun karyawan dengan pemimpin.

- d. Salah paham, misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan tersebut dianggap merugikan. Bagi yang merasa dirugikan menimbulkan rasa kurang menimbulkan rasa kurang simpati atau justru kebencian.

Dari beberapa faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT AR-RASYADA Bertais tersebut, pemimpin berperan sangat penting dalam memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya. Karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karna itu ada baiknya jika sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Menurut Fill Gunawan menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya;

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang sangat diperhatikan oleh setiap karyawan, karna jika fasilitas kantor masih kurang memadai maka karyawan mudah bosan dalam melakukan aktivitasnya. Tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat semangat kerja menjadi menurun. Maka dari itu pimpinan Bmt Ar-rasyada bertais selalu memperhatikan

sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh para karyawannya, baik itu dari segi materi dan lain sebagainya.

## 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk di perhatikan, lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperature udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, lansung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari. Hal ini menyatakan bahwa seorang pemimpin pada BMT AR-RASYADA Bertais selalu memperhatikan kenyamanan tempat kerja, baik dari segi penerangan, kenyamanan di dalam ruang kerja.

## 3. Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan waktu yang sudah ditentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan.

## 4. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat anda berikan kepada karyawan anda yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik yang sesuai dengan harapan

anda yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan dasar inilah pimpinan pada BMT AR-RASYADA Bertais perlu memperhatikan tunjangan dan bonus jika memang karyawan betul-betul melakukan tugas dengan baik, karna dengan hal ini karyawan akan lebih giat dalam berlomba-lomba untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baik mungkin.

### **III. PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja merupakan yang diterapkan di BMT AR-RASYADA Bertais dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, karena dengan tetap memberikan suatu penghargaan atau bonus bagi karyawan yang mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik maka semua karyawan berlomba-lomba untuk menjadi yang lebih baik. Kedua, tetap memberikan motivasi dan arahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh BMT AR-RASYADA itu sendiri dan dilakukan dengan cara bermacam-macam

## 2. Pengaruh kinerja karyawan dalam pelayanan terhadap nasabah

### a) Pengertian pelayanan

Pelayanan diartikan sebagai tindakan atau perbuatan seseorang atau organisasi untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan atau nasabah

#### a. Ciri-ciri pelayanan yang baik

- Tersedianya karyawan yang baik
- Tersedianya sarana dan prasarana yang baik
- Bertanggung jawab kepada setiap nasabah sejak awal hingga selesai
- Mampu melayani secara tepat dan cepat
- Mampu berkomunikasi
- Memberikan jaminan kerahasiaan setiap transaksi
- Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik
- Berusaha memahami kebutuhan nasabah

### b) Sifat-sifat nasabah

Berikut sifat-sifat nasabah yang harus dikenal agar mampu memberikan pelayanan yang baik, antara lain:

- 1) Nasabah mau dianggap sebagai raja.
- 2) Mau dipenuhi keinginan dan kebutuhannya.
- 3) Tidak mau didebat dan tidak mau disinggung.
- 4) Nasabah mau diperhatikan.
- 5) Nasabah ingin selalu dipuji.

## **B. Saran-Saran**

1. Pihak BMT disarankan lebih selektif dalam mengelola lembaga dan pihak BMT harus berhati-hati dalam memberikan pembiayaan kepada calon nasabah dan berusaha mengenali lebih banyak informasi tentang karakter calon nasabah.
2. Tetap terjalinnya kekuatan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan BMT Ar-Rasyada dan dengan nasabahnya baik penabung maupun nasabah pembiayaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ali Muhammad Taufiq, *praktik manajemen berbasis al-qur'an*. Jakarta: gema insani, 2004.

Andri Soemitra, M.A, *Bank dan Lembaga Keuangan Syari*. Jakarta: Kencana, 2009.

Cholid Nurbuko, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Didin hafidhudin, *Manajemen Syariah dalam praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2008.

Edward Tanujaya dan Shirly Tiolana, *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.

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

Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelit*. Jakarta : Galia Indonesia, 2002.

Joko widodo, *Learning Organiazation*. Malang: Bayumedia Publishing. 2007.

Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manus*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.

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

Nur Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2012.

Nurul Huda,*Current Issues:Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta:Kencana 2009.

Robert Kreitner Angelo Kinicki, *perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat, 2005.

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

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan .*, Bandung: Alfabeta, 2000.

Suharsimi Arikuntio, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta,2006.

Suharsimi Arikunto, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Yayat M Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta PT Grasindo 2006.

Yasid Abu. *Fiqih realitas* ,Yogyakarta; Pustaka Pelajar, cetakan I,2005.

Zaeni Asyhadi, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009, h. 34.