

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pesatnya pertumbuhan lingkungan ekonomi serta munculnya internet membuatnya lebih mudah untuk berkomunikasi dengan negara-negara di seluruh dunia. Ini pada gilirannya mengubah lingkungan bisnis di setiap negara, menyebabkan daya saing di pasar yang meningkat setiap tahun. Untuk menjaga bisnis mereka tetap bertahan, pemilik bisnis menemukan bahwa mereka harus menawarkan produk-produk berkualitas lebih baik dengan biaya lebih rendah, menggunakan strategi yang secara unik cocok bagi organisasi untuk beradaptasi sesuai dengan tren bisnis saat ini dan juga fleksibilitas dalam menghadapi perubahan cepat bisnis. (Abdallah, Dahiyat, & Matsui, 2018)

Kepemimpinan dan manajemen adalah dua aspek yang berbeda, manajemen lebih mirip dengan cara tradisional dalam mengelola bisnis, di mana pemilik bisnis memiliki kendali penuh terhadap organisasi, dan secara tunggal akan menetapkan arah dan mengarahkan karyawan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan instruksi dan rencana pemilik. Di sisi lain, kepemimpinan adalah ketika pemimpin membimbing karyawan mereka menuju tujuan organisasi, sambil berusaha untuk berkomunikasi dan memotivasi karyawan mereka untuk memastikan karyawan mereka berada di posisi yang tepat untuk menggunakan bakat mereka dan berkomitmen untuk pekerjaan mereka.

Organisasi yang memerlukan efektivitas dalam kinerjanya adalah BMT di Jepara. Sebagai salah satu badan usaha yang beranggotakan orang-orang yang memiliki kepentingan dan visi misi yang sama. BMT di Jepara sendiri merupakan kegiatan koperasi yang pelaksanaannya meliputi simpanan, pinjaman dan pendidikan yang mempunyai peran penting dalam perekonomian Indonesia. Pada saat ini, sudah ada banyak BMT di seluruh Indonesia. BMT tersebut berusaha untuk mensejahterakan anggota dan bisa dikatakan bahwa usahanya sudah sangat berhasil. BMT di Jepara menyediakan pembinaan dan pendampingan yang diperlukan kepada anggotanya untuk bisa berkembang menjadi lebih baik.

Untuk dapat melayani masyarakat dengan cepat diperlukan SDM yang memahami pekerjaan dengan cara yang benar. Pada kenyataannya banyak aturan pembayaran yang harus dikuasai oleh para pegawai. Misalnya seorang petugas karyawan bagian marketing harus menentukan apakah pembayaran pinjaman dari anggota bisa dibayarkan secara langsung atau harus melalui beberapa tahapan pembayaran. Ketidakpastian dalam membuat keputusan memberikan pinjaman akan menyebabkan anggota tidak lagi percaya terhadap manajemen koperasi itu sendiri.

Namun demikian, petugas BMT di Jepara juga seorang manusia biasa yang memiliki keterbatasan. Seorang pegawai tidak mungkin menyelesaikan semua pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat dengan beban kerja yang sangat besar. Disisi lain, apabila karyawan bagian marketing itu masih harus mencari surat edaran atau petunjuk teknis, dan akan memakan waktu yang

lama. Hal ini akan mengakibatkan terhambatnya proses selanjutnya yang seharusnya berjalan dengan cepat.

Penelitian ini mengambil obyek pada BMT di Jepara yang merupakan lembaga keuangan syari'ah yang melakukan upaya penghimpunan dana dan penyaluran dana dengan prinsip syari'ah yang mengutamakan sistem bagi hasil yang adil, baik dalam hal penghimpunan maupun penyaluran dana. Dengan fokus usaha pada penghimpunan dana berupa simpanan dari nasabah untuk kemudian disalurkan kembali dengan bentuk pinjaman kepada nasabah, telah menjadikan BMT di Jepara, sebagai sebuah lembaga keuangan yang terpercaya pilihan masyarakat.

Alasan pemilihan obyek penelitian didasarkan atas kondisi yang terjadi pada BMT di Jepara dimana realisasi yang dicapai belum sesuai dengan target yang ditetapkan seperti tampak pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Target dan Realisasi Pengajuan Pembiayaan Ulang BMT Mitra Ma'amalah**  
**Jepara Tahun 2018**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Pencapaian (%)</b>
Juli	825.000.000	602.000.000	73%
Agustus	825.000.000	731.500.000	89%
September	825.000.000	739.250.000	90%
Oktober	825.000.000	717.500.000	87%
Nopember	825.000.000	684.250.000	83%

*Sumber : BMT di Jepara Tahun 2018*

Dari data diatas menunjukkan bahwa realisasi yang dicapai BMT di Jepara Oktober dan Nopember terjadi penurunan pencapaian sehingga menjadi masalah yang harus dicari solusinya oleh pihak manajemen *BMT di Jepara*. Salah satu cara untuk mendongkrak realisasi pendapatan yang diperoleh BMT di Jepara yaitu dengan meningkatkan efektifitas pemimpin. Dengan efektifitas pemimpin yang baik seorang pemimpin harus memastikan seluruh tugas dan kewajiban dilaksanakan dengan benar dan tepat dalam organisasi sehingga berdampak baik pada realisasi pendapatan.

Pemimpin yang efektif adalah salah satu bagian terpenting dari keseluruhan metode bagi organisasi untuk mempertahankan bisnis mereka dalam menghadapi masalah yang disebabkan oleh pertumbuhan cepat lingkungan ekonomi. Pemimpin yang baik dapat memengaruhi karyawan mereka dan memotivasi mereka dengan memperkuat budaya organisasi yang positif dan melalui tunjangan karyawan yang murah hati, misalnya asuransi perawatan kesehatan, kompensasi pekerja, tunjangan cuti, dan lain-lain.

Perusahaan dengan karakteristik internal yang sesuai lebih menyukai menghasilkan inovasi (Rahman, 2016). Ini berarti mendedikasikan sumber daya untuk tugas inovasi untuk mencapai manfaat dari inovasi (Bagheri & Akbari, 2018). Lebih lanjut, rutinitas dan proses yang menentukan keadaan inovasi perlu dilakukan. Kemampuan inovasi, dengan demikian, bukan konstruksi yang dapat diidentifikasi secara terpisah; sebaliknya, ini terdiri dari memperkuat rutinitas dan proses dalam perusahaan. Proses-proses ini adalah mekanisme kunci untuk

merangsang, mengukur, dan memperkuat inovasi. Dalam studi ini, kemampuan inovasi didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan dalam aspek yang memengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai inovasi. Kemampuan inovasi didasarkan pada berbagai pengaruh simultan dari aspek individu dan kolektif. Beberapa aspek tersebut ialah praktik kepemimpinan, keterampilan, inovasi karyawan, proses dan alat untuk mengelola ide, budaya pendukung, sumber eksternal untuk informasi, pengembangan pengetahuan individu, kesejahteraan karyawan, dan tautan ke tujuan strategis (Kyle & Schafer, 2018).

Menurut Boddy et al. (2010) dalam (Zandi, Sulaiman, & Rashed, 2016) menunjukkan, apabila organisasi mempunyai pemimpin yang tidak jujur, tidak berprinsip berani menolak tanggung jawab atas krisis, terus berpegang pada posisi kuat mereka, mencari tujuan egois dengan mengorbankan kesejahteraan orang lain, dan menekan karyawan untuk masuk ke dalam lingkungan organisasi yang munafik, publik semakin kehilangan kepercayaan dan kepercayaan pada perusahaan dan eksekutif mereka. Oleh karena itu, perlunya inovasi dalam organisasi dan peraturan dalam sistem ini sehingga mencakup kepentingan semua pemangku kepentingan dan menyelaraskan bisnis dengan moralitas, etika, dan keberanian sangat mendesak (Saunila, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana nilai-nilai dari dalam aspek Islam dapat diadopsi untuk meningkatkan praktik bisnis tata kelola perusahaan global sebagai bentuk positif kepemimpinan kepemimpinan islam yang dikembangkan dan diselaraskan dengan sumber data global sebagai konstruk terkenal dari pemahaman bisnis yang luas. Sejauh praktik-praktik kepemimpinan

memengaruhi kinerja dan hasil inovasi para pemimpin, penelitian ini meningkatkan konsepsi timbal balik dan menerangi persimpangan di antara mereka, ketika orientasi nilai kepemimpinan tertentu diterapkan pada domain budaya lain yang berbeda.

Selain kepemimpinan, inovasi kinerja akan maksimal apabila organisasi berorientasi pada inovasi, yang mendorong orang untuk memperkenalkan produk / layanan baru, proses dan metode kerja, mendukung dan memfasilitasi daripada menghambat praktik terkait *Lean Management*(LM) . Ini terutama karena alasan bahwa tujuan akhir dari orientasi inovasi adalah untuk mendorong organisasi lebih ke arah meningkatkan nilai yang diciptakannya dan menambah pemangku kepentingan eksternal (melalui kinerja inovasi) atau untuk memaksimalkan efisiensi operasi internal (meskipun praktik LM), penerima manfaat utama adalah organisasi yang keseluruhan efektivitasnya akan ditingkatkan. Dari perspektif "sistem terbuka", fokus pada pengembangan nilai baru dan lebih baik kepada pemangku kepentingan eksternal melalui pendekatan "sumber daya eksternal" untuk efektivitas organisasi dilengkapi dengan pendekatan "sistem internal", yang menekankan efisiensi internal dan koordinasi di antara operasi dan kegiatan perusahaan. (Harahap, 2016)

Organisasi yang inovatif memiliki kemampuan untuk meningkatkan inovasi kinerja baik individu maupun organisasi, agar mampu memecahkan masalah di perusahaan. Berbagi pengetahuan diantara orang yang terlibat didalamnya akan mampu menciptakan kerjasama yang saling menerima dan memberi antar karyawan, sehingga akan mendorong kemampuan untuk melakukan inovasi.

Berbagi pengetahuan mampu meningkatkan kemampuan perusahaan untuk melakukan inovasi. Berbagi pengetahuan diharapkan mampu mendorong kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan inovasi dan menemukan ide-ide kreatif. Ketersediaan karyawan untuk menyumbangkan dan mengumpulkan pengetahuan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan inovasi (Bagheri & Akbari, 2018)

Penelitian ini akan membahas mengenai peran pemimpin yang mampu memimpin dengan efektif dengan nilai kepemimpinan islami dan orientasi inovasi dalam mencapai kinerja inovasi dengan berbagi pengetahuan sehingga kinerja organisasi menjadi efektif.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan islami dan orientasi inovasi dan Berbagi pengetahuan pada kinerja inovasi dan Efektifitas pemimpin di BMT di Jepara.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka permasalahan penelitian ini adalah kepemimpinan islami dan orientasi inovasi dan berbagi pengetahuan pada kinerja inovasi dan efektifitas pemimpin di BMT di Jepara, dengan pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan islami terhadap Kinerja inovasi ?
2. Bagaimana pengaruh Orientasi inovasi terhadap Kinerja inovasi ?
3. Bagaimana pengaruh Berbagi pengetahuan dalam memperkuat pengaruh Orientasi inovasi terhadap Kinerja Inovasi ?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan islami terhadap Efektifitas pemimpin?
5. Bagaimana pengaruh Kinerja inovasi terhadap Efektifitas pemimpin ?
6. Bagaimana pengaruh Orientasi Inovasi terhadap Efektifitas Pemimpin ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Pembahasan ini menyangkut empat variabel yaitu : Kepemimpinan Islami dan Orientasi Inovasi dan Berbagi pengetahuan pada kinerja inovasi dan Efektifitas Pemimpin maka :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan islami terhadap Kinerja Inovasi.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Orientasi Inovasi terhadap Kinerja inovasi.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Berbagi pengetahuan dalam memperkuat pengaruh Orientasi Inovasi terhadap Kinerja Inovasi.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Efektifitas Pemimpin.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kinerja inovasi terhadap Efektifitas pemimpin.
6. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Orientasi Inovasi terhadap Efektifitas Pemimpin.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Organisasi

Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi untuk peningkatan Efektifitas Pemimpin pada Pegawai BMT di Jepara.

2. Bagi Peneliti

Mengetahui manfaat teoritis memberikan kontribusi pengembangan bagi ilmu manajemen khususnya pada aspek sumber daya manusia.