

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
LOYALITAS DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI GERAI 212
MART JL.MAHAKAM KOTA BENGKULU DITINJAU DARI
MANAJEMEN SYARIAH**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Penulisan Skripsi
Dalam Bidang Ekonomi Syariah (S.E)

OLEH :

MELPI NOVITA SARI
NIM 1516130084

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2019M/ 1441 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Melpi Novita Sari NIM.1516130084 dengan judul "Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu". Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 19 September 2019 M

19 Muharam 1441 H

Pembimbing I

Dr. Nurul Hak, M.A
NIP.196606161995031002

Pembimbing II

Yosy Arisandy, M.M
NIP.198508012014032001





KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736)5127651771 Fax (0736)51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Karyawan Digerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu” oleh Melpi Novita Sari NIM: 1516130084, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari: Selasa
 Tanggal: 29 November 2019/ 2 Rabi’ul Awal 1441 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Bengkulu, 05 Desember 2019 M
 08 Rabi’ul Akhir 1441 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Dr. Nurul Hak, MA
 NIP. 196606161995031002

Andi Harepen, M. Kom
 NIDN. 2014128401

Penguji I

Penguji II

Dr. Asnaini, MA
 NIP. 197304121998032003

Badaruddin Nurhab, MM
 NIP. 198508072015031005

**Mengetahui,
 Dekan**

Dr. Asnaini, MA
 NIP. 197304121998032003

MOTTO

MAN SHABARA ZHAFIRA

“Siapa yang sabar pasti beruntung.”

MAN SARA ALA DARBI WASHALA

“Siapa menapaki jalan-nya akan sampai ke tujuan.”

“Kurangi bicara, lakukan yang lebih baik.”

(Melpi Novita Sari)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur, Alhamdulillahrabbi'l'Aalamiin atas anugrah Allah SWT yang dilimpahkan-Nya dan salawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi teladan bagi umatnya, sehingga terukir senyuman yang bahagia atas kemenangan yang diraih dari perjalanan yang begitu panjang dan penuh suka duka. Dengan rasa suka cita serta terima kasih yang mendalam kepersembahkan kenangan terindah dengan keberhasilan ini kepada:

1. Kedua orang tuaku, ayahandaku tercinta Rahamin dan ibuku tercinta Bahuni yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, dan selalu memberikan kasih sayang yang tidak mungkin bisa terbalaskan olehku serta selalu mengharap kan kesuksesanku dengan rela meneteskan keringat dan air mata lewat usaha dan do'a-do'a tulus agar cita-citaku tercapai. Semoga Allah selalu melindungi dan melimpahkan rahmat serta kasih sayang sebagaimana mereka menyayangiku.
2. Kepada saudara-saudaraku Badri, Sukmawati, Siswadi, Pidar Jasono, Rosita Hermaini, Winarti Sulastri, Wiwit Triani dan untuk ketiga kakak iparku Taryono, Melyar PERNANDES dan Hengki Fernando serta keluarga besar Rahamin dan Bahuni yang telah membantuku, mendo'ankanku dan selalu memberikan semangat untukku. Semoga kita selalu bisa membanggakan kedua orang tua.
3. Kepada seseorang yang spesial Reza Rendika.
4. Ibu Lucy Auditya, M. Ak. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan nasehat dan bimbingan agar saya menjadi orang yang lebih baik.
5. Bapak Dr. Nurul Hak, M.A selaku pembimbing I dan Ibu Yosy Arisandy, M.M selaku pembimbing II yang bersedia mengulurkan waktu dan membimbingku dengan sabar serta memberikan arahan/masukan sehingga

skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Semoga bapak dan ibu selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.

6. Sahabat-sahabat seperjuanganku mahasiswa/i IAIN lokal Ekis C, Meltesa, Yelli, Yessi, Shella, Sari, Yetti, Vina, Ria, Meisri, Eni S, Yuni, Zelmi, Susi, Eni D, Anggi, Angga, Supriadi, Farizy, Mardian, Bayu, Azmi, Learn, Leo, Perdian, Khalik, Fedra, dll yang telah mewarnai cerita hari-hari penuh canda tawa dan selalu saling menyemangati dengan cara-cara yang gokil penuh arti.
7. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam angkatan 2015.
8. Sahabat-sahabat KKN Kelompok 21
9. Terima kasih untuk semua karyawan di Gerai 212 Mart yang telah banyak membantu dan memberikan informasi, sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan tepat waktu.
10. Agama, Bangsa dan Almamaterku.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul: **Analisis Gaya Kepemimpinan pada Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan di Gerai 212 Mart Jl.Mahakam kota Bengkulu**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 19 September 2019 M
19 Muharam 1441 H

Mahasiswa yang menyatakan



MELPI NOVITA SARI
NIM 1516130084

ABSTRAK

**Analisis Gaya Kepemimpinan pada Loyalitas dan Kepuasan Kerja
Karyawan di Gerai 212 Mart Jl.Mahakam kota Bengkulu Ditinjau Dari
Manajemen Syariah
Oleh Melpi Novita Sari, NIM 1516130084.**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di gerai 212 mart jl. Mahakam kota Bengkulu ditinjau dari manajemen syariah. Jenis penelitian ini lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan kepustakaan. Instrumen penelitian menggunakan buku catatan, pedoman wawancara dan dokumentasi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di gerai 212 mart adalah: 1). Gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan di gerai 212 mart *Pseudo-Demokratis* atau semu demokratis 2). Gaya kepemimpinan yang digunakan belum sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diajarkan oleh Rasulullah karena kepemimpinan dalam islam itu harus bersifat pertengahan yaitu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan sifat keadilan dan tidak sewenang-wenang dalam berbuat dan bertindak 3). Analisis gaya kepemimpinan pada loyalitas dan kepuasan kerja karyawan cukup baik karena dengan kepemimpinan yang diterapkan tetap membuat karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai perintah dan aturan yang di terapkan oleh pimpinan sehingga setiap anggota tetap bertahan untuk bekerja di gerai 212 mart.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Manajemen Syariah

ABSTRACT

**Analysis of Leadership Style on Employee Loyalty and Job
Satisfaction at 212 Mart Outlets Jl.Mahakam Bengkulu city
By Melpi Novita Sari, NIM 1516130084.**

The purpose of this study was to determine the leadership style in increasing employee loyalty and job satisfaction at 212 mart jl outlets. The Mahakam city of Bengkulu in terms of sharia management. This type of research is a descriptive qualitative research field. Data sources using primary data and secondary data with data collection techniques of observation, interviews and literature. The research instrument used notebooks, interview guidelines and documentation. From the results of this study it can be concluded that the leadership style on employee loyalty and job satisfaction at 212 mart outlets are: 1). The leadership style used by leaders in the 212 Pseudo-Democratic or pseudo-democratic outlets 2). The leadership style that is used is not in accordance with the leadership style taught by the Messenger of God because leadership in Islam must be intermediate, namely maintaining the rights and obligations of individuals and communities with the nature of justice and not arbitrary in doing and acting 3). Analysis of leadership style on employee loyalty and job satisfaction is quite good because the leadership that is applied still makes employees carry out work according to the commands and rules applied by the leadership so that each member remains to work at 212 mart outlets.

Keywords: Leadership Style, Loyalty, and Job Satisfaction of Employees in Sharia Management

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan pada Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu” Shalawat dan salam semoga tetap senantiasa dilimpahkan kepada junjungan dan uswatun hasanah kita, Rasulullah Muhammad SAW.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE) pada program studi Ekonomi Syari’ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Bengkulu (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Lucy Auditya, M.Ak, selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan, dan motivasi kepada penulis semasa kuliah.
5. Dr. Nurul Hak, MA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan.

6. Yosy Arisandy, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran .
7. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Bengkulu.
9. Seluruh anggota dan karyawan yang ada di Gerai 212 Mart JL. Mahakam Kota Bengkulu yang telah membantu lancarnya perihal penelitian dan surveu untuk kelengkapan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan.

Bengkulu, 19 September 2019 M
19 Muhram 1441 H



Melpi Novita Sari

NIM 1516130084

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN PLAGIASI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian.....	8
F. Penelitian Terdahulu	8
G. Metode Penelitian.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan	15
1. Pengertian Kepemimpinan	15
2. Fungsi Kepemimpinan.....	18
3. Gaya Kepemimpinan	19

B. Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Karyawan	25
1. Loyalitas	25
2. Pengertian Kepuasan Kerja	26
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.....	28
C. Manajemen Syariah	31
1. Pengertian Manajemen Syariah	31
2. Kepemimpinan Dalam Islam	34
3. Gaya Kepemimpinan	36

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK

A. Sejarah 212 Mart.....	44
B. Visi dan Misi 212 Mart	48
C. Bidang-bidang Di Gerai 212 Mart	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
1. Pertanyaan terkait dengan sejak kapan karyawan bergabung di Gerai 212 Mart.....	55
2. Pertanyaan terkit dengan Jaminan kerja pada karyawan di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu	56
3. Pertanyaan terkait tentang cara pimpinan dalam memberikan contoh yang baik agar diikuti oleh para karyawan	56
4. Pertanyaan terkait dengan bagaimana cara pemimpin mendorong agar kayawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik	58
5. Pertanyaan yang berkaitan tentang apakah pemimpin sudah baik dan benar dalam menerapkan kepemimpinannya.....	60
6. Pertanyaan yang berkaitan dengan cara pemimpin membuat karyawan bertahan bekerja di Gerai 212 Mart	62
7. Pertanyaan yang berkaitan dengan hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan.....	63

8. Pertanyaan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab sebagai karyawan di Gerai 212 Mart.....	64
9. Pertanyaan yang berkaitan dengan hal yang membuat karyawan merasa puas selama bekerja di Gerai 212 Mart.....	65
10. Pertanyaan yang berkaitan dengan apakah pemimpin dalam mengambil keputusan bermusyawarah terlebih dahulu kepada karyawan	67
B. Pembahasan.....	68
1. Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu ..	68
2. Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu Ditinjau Dari Manajemen Syariah	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Belangko Judul
- Lampiran 2 : *Check Plagiarism* Judul
- Lampiran 3 : Bukti Menghadiri Seminar
- Lampiran 4 : Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 5 : Catatan Perbaikan Proposal
- Lampiran 6 : Perubahan Judul
- Lampiran 7 : Halaman Pengesahan Proposal
- Lampiran 8 : Surat SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 9 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 10 : Halaman Pengesahan Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 11 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 12 : Surat Izin Selesai Penelitian
- Lampiran 13 : Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14 : Lembar Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi yang besar maupun yang kecil. Peranan sumber daya manusia ini merupakan implementasi strategi yang sangat penting sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi tersebut. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Akibat adanya interaksi dengan karakteristik masing – masing serta banyak yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Hal ini terjadi karena pengaruh dari sumber daya manusia itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada suatu organisasi tersebut. Namun, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam mewujudkan kinerja yang diinginkan seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi, budaya

organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.¹

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, dan maju mundurnya suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta keterampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras. Tiap-tiap karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktifitas perusahaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi para karyawan akan berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan dengan meningkatkan semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan mudah.²

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Bass menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup

¹BasnaFrenky, Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, No. 3, h. 320

²Setyawan Fajar Hertanto, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gama Di Karanganyar*, Skripsi, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2007), h. 1

mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi.³

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Menurut David kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Yang terdapat dalam surah Al-Shad ayat 26 tentang kepemimpinan:⁴

يٰۤاٰدٰوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحِمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ
شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: *Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.*⁵

Ayat ini mengisyaratkan bahwa salah satu tugas dan kewajiban utama

seorang khalifah adalah menegakkan supremasi hukum secara Al-haq. Seorang

³Muhammad Fauzan Baihaqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, Skripsi, (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang , 2010), h. 2

⁴Muhammad Fauzan Baihaqi, *Pengaruh Gaya...*, h. 3

⁵Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Insa Media Pustaka, 2013), h. 454

pemimpin tidak boleh menjalankan kepemimpinannya dengan mengikuti hawa nafsu. Karena tugas kepemimpinannya dengan mengikuti hawa nafsu, karena tugas kepemimpinan adalah tugas fisisabilillah dan kedudukannya sangat mulai.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman kerja serta penyelia adalah sangat penting dan

memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan.⁶

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Sumber ketidakpuasan kerja yang lain adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Lebih lanjut sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu: keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.⁷

Pada observasi awal di Gerai 212 Mart Jl.Mahakam Lingkar Barat kepada Bapak Kuris Weyandri Syaputra, ia mengatakan bahwa di gerai 212

⁶Muhammad Fauzan Baihaqi,*Pengaruh Gaya...*, h. 4

⁷Muhammad Fauzan Baihaqi,*Pengaruh Gaya...*, h. 5

mart terdapat 7 karyawan. Dalam melakukan perekrutan karyawan baru 212 mart memiliki syarat tertentu bagi karyawan yang ingin melamar kerja disana yaitu foto copy Ijazah, foto 3x4, surat SKCK, foto copy KTP, surat lamaran beserta dokumen pendukung. Sejak 212 Mart di Jl. Mahakam Lingkar Barat diresmikan sudah ada pergantian karyawan yang disebabkan oleh berbagai hal. Setiap karyawan sudah memiliki tanggung jawab masing sesuai dengan jabatan serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan dalam ini jika karyawan melakukan kesalahan seperti terjualnya produk yang expired kepada konsumen maka karyawan harus mengganti rugi secara pribadi dengan produk yang lebih baik. Dalam hal ini peran pemimpin sangat penting untuk mengatur dan memberikan arahan kepada karyawannya dan memberikan kenyamanan agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan khususnya di bagian Gerai di 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu.

Maka dari hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti judul tentang “Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 212 Mart Di Jl.Mhakam Kota Bengkulu Di Tinjauan Dari Manajemen Syariah”.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan ini perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu meluas. Penelitian ini hanya membahas tentang gaya kepemimpinan pada loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di gerai 212 mart yang kegiatan penelitiannya dilakukan di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu. Dan sebagai informan peneliti hanya mewawancarai karyawan yang hanya bertugas di Gerai bagian Management.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka dapat ditarik pokok permasalahan dalam penelitian yaitu

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 212 Mart Di Jl. Mahakam Kota Bengkulu?
2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 212 Mart Di Jl. Mahakam Kota Bengkulu Ditinjau dari Manajemen Syariah?

D. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 212 Mart Di Jl. Mahakam Kota Bengkulu.

2. Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 212 Mart Di Jl.Mahakam Kota Bengkulu Ditinjau dari Manajemen Syariah.

E. Kegunaan

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi akademis mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di gerai 212 mart jl. Mahakam kota Bengkulu.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan yang digunakan di gerai 212 mart jl. Mahakam kota Bengkulu dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Fauzan Baihaqiyang berjudul *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervensi"*. Tujuan penelitian ini adalah menginvestigasi pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Yudhistira Galia Indonesia Area Yogyakarta. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasi

secara positif dan signifikan juga memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis adalah penulis lebih membahas tentang loyalitas dan kepuasan kerja karyawan Pada gaya kepemimpinan dan tempat penelitiannya yaitu di 212 Mart.⁸

Penelitian ini dilakukan oleh Frengky Basna dengan judul, “*Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*”. Penelitian ini membahas seberapa besar hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penulis yaitu sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan dengan karyawan sedangkan perbedaannya adalah penulis membahas bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di gerai 212 Mart. Metode yang digunakan peneliti yaitu *deskriptif* yang mendeskripsikan tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di gerai 212 mart jl. Mahakam kota Bengkulu. Dan hasil penelitian di dapatkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan yaitu *pseudo demokratis* atau semu demokrasi, yang mana hal tersebut tetap membuat loyalitas dan kepuasan kerja karyawan tetap berjalan sebagaimana mestinya.⁹

⁸Muhammad Fauzan Baihaqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, Skripsi, (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang , 2010).

⁹Frengky Basna, *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi, (Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2016).

Penelitian terdahulu ini dibuat oleh Sofianah Ulfah dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta”. Penelitian dilakukan penulis menggunakan Metode Analisis Deskriptif, yaitu teknik menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Bank BNI Syariah KC Yogyakarta tidak hanya satu gaya kepemimpinan, melainkan disatu sisi pimpinan cabang juga menggunakan tipe kepemimpinan yang lain pada kondisi tertentu. Gaya kepemimpinan paling dominan diterapkan oleh pimpinan adalah gaya kepemimpinan demokratik, meskipun beliau juga menerapkan sebagian sisi dari gaya kepemimpinan paternalistik, dan laissez faire. Sedangkan pimpinan Bank BNI Syariah KC Yogyakarta dalam memberikan motivasi beliau menggunakan teknik coaching (pembinaan), motivasi pelayanan prima, memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, berkumpul dan evaluasi bersama kepada pegawai, memberikan kebebasan berpendapat, dan memberikan kebebasan berkreasi dan mengembangkan diri. Persamaannya

adalah sama-sama menggunakan metode analisis deskriptif dan jenis penelitian kualitatif.¹⁰

G. Metode Penelitian

a. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian lapangan dalam bentuk studi kasus karena merupakan realita tentang gaya kepemimpinan yang ada di gerai 212 mart secara langsung. Dan dengan pendekatan deskriptif kualitatif karena bertujuan untuk mendeskripsikan suatu masalah yang ada dengan data yang lebih lengkap dan mendalam mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di 212 Mart Ditinjau Dari Manajemen Syariah.

b. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung sejak bulan februari tahun 2019 sampai dengan bulan agustus 2019. Penelitian dilakukan di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Lingkar Barat Kota Bengkulu. Lokasi penelitian dipilih karena berdasarkan observasi awal terdapat masalah yaitu setiap karyawan sudah memiliki tanggung jawab masing sesuai dengan jabatan serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan dalam ini jika karyawan melakukan kesalahan seperti terjualnya produk yang expired kepada konsumen maka karyawan harus mengganti rugi secara pribadi dengan produk yang lebih baik. Dalam hal ini peran pemimpin sangat penting untuk

¹⁰Sofiana Ulfah, *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta*, Skripsi, (Purwokerto:IAIN Purwokerto, 2018).

mengatur dan memberikan arahan kepada karyawannya dan memberikan kenyamanan agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan khususnya di bagian Gerai di 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu. Dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis yaitu tentang bagaimana Gaya Kepemimpinana yang dilakukan pada Gerai 212 Mart tersebut.

c. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini sebanyak 7 orang yaitu: 1 orang kepala general manajer, 1 supervisor, 2 kasir, dan 3 pramuniaga yang berada di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam kota Bengkulu. Cara pengambilan infroman dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sanple bila semua populasi digunakan sebagai sample. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sanple bila semua populasi digunakan sebagai sample.

d. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diambil merupakan bagian dari cara untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini penelitian menggunakan sumber data:

a) Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer karena, data yang diperoleh langsung dari subjek yang diteliti beberapa wawancara langsung kepada semua para karyawan di Gerai 212 Mart Jl.Mahakam Kota Bengkulu.

b) Data Sekunder

Sumber sekunder penelitian ini diperoleh dari buku yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, loyalitas, kepuasan kerja karyawan, dan berkaitan dengan permasalahan penelitian dokumen-dokumen serta literatur yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan tinjauan manajemen syariah

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan.

Oleh karena itu, observasi yang dilakukan penulis adalah melakukan pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada pihak-pihak yang terkait langsung dalam persoalan dan masalah yang akan diteliti di Gerai 212 Mart Jl. Mhakam kota Bengkulu. Materi wawancara sesuai dengan pedoman yang telah dibuat sebelumnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menyusuri data historis, seperti gambar atau karya, foto-foto, dan dokumen lainya yang relevan dan penelitian.

e. Teknik Analisis Data

Aktivitas dalam analisis data yaitu yaitu data *reduction*, *display data*, dan *conslucion drawing/veryvation*.

1. *Data reduction* (reduksi data)

Mereduksi data merupakan merangkum, memiliki hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, data yang sudah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penelitian untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya mencari bila di perlukan.

2. *Display data* (penyajian data)

Penelitian ini dengan pendekatan kualitatif penyajian data dapat berupa uraian singkat, bagan, hubungan dengan kategori, dan sejenisnya.

3. *Conslucion drawing/ veryvication* (penarikan kesimpulan)

Kesimpulan dalam penelitian dengan pendekatan kualitatif yaitu berupa temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada temuan yang berupa gambaran suatu objek yang sebelumnya belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.¹¹

Tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasional, termasuk organisasi bisnis. Siagian mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Blancard dan Hersey mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan

¹¹Nasrudin Endin, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), h. 5

kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Terry, menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.¹²

Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, material, dan financial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun Bass dan Stogdill, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Anoraga, mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau bersedia menggerakkan kemampuannya yang baik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Sering kali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintah bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Jika definisi itu disimak dengan cermat akan terlihat paling sedikit tiga hal, yaitu:

¹²Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana Prenadamedia Group, 2009), h. 213-214

- a. Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh SDM lainnya dalam organisasi.
- b. Keikutsertaan sebagai elemen penting dalam menjalankan kepemimpinan.
- c. Kemampuan mengubah “egosentrisme” para bawahan menjadi organisasi sentrisme.¹³

Unsur-unsur yang mendasari kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan atau kecakapan mempengaruhi orang lain (kelompok atau bawahan).
- b. Kemampuan mengarahkan atau memotivasi tingkah laku orang lain atau kelompok.
- c. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan persepsi sosial.

Sifat kepemimpinan, para peneliti mengambil dua pendekatan antara lain:

- a. Membedakan Sifat Seorang Pemimpin Dengan Bukan Pemimpin

Stoner mengatakan bahwa kelompok pemimpin yang lebih cerah, lebih terbuka, dan lebih percaya diri dari pada yang bukan pemimpin. Mereka juga lebih cenderung untuk lebih tinggi dari yang bukan pemimpin. Selanjutnya, Robins mengatakan bahwa sifat-sifat yang membedakan pemimpin dengan yang bukan pemimpin antara lain ambisi dan semangat, hasrat untuk memimpin, kejujuran, integritas, percaya diri, kecerdasan, dan

¹³Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana Prenadamedia Group, 2009), h. 214-215

pengetahuan yang relevan dalam pekerjaan. Para peneliti lain mengatakan bahwa sebagai bukti kuat yang membedakan pemimpin dengan bukan pemimpin dari pada orang dengan sifat mawas diri yang kuat.¹⁴

b. Pemimpin Efektif dan Tidak Efektif

Kebanyakan dari penelitain lain menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak tergantung pada sifat-sifat tertentu, tetapi dari itu yaitu seberapa cocok sifat-sifat kepemimpinan itu dengan kebutuhan situasinya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan atau menggerakkan bawahan dalam menjalankan suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinannya. Fungsi kepemimpinan yaitu: menentukan tujuan, menjelaskan, melaksanakan, memilih cara yang tepat, serta merangsang para anggota untuk kerja. Adapun menurut Ngalim Purwanto, fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi, atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada yang ingin ditujuh sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.¹⁵

Lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

a. Fungsi instruktif

¹⁴Nasrudin Endin, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), h. 59

¹⁵Nasrudin Endin, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), h. 59

- b. Fungsi konsultatif
- c. Fungsi partisipasi
- d. Fungsi delegasi
- e. Fungsi pengendalian¹⁶

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmit bahwa perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut.¹⁷

Disamping itu, ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat ditelusuri dalam beberapa literatur kepemimpinan, organisasi dan manajemen. Menurut Sutarto, pendekatan perilaku berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:¹⁸

- a. Cara memberi perintah
- b. Cara memberi tugas
- c. Cara berkomunikasi

¹⁶Nasrudin Endin, *Psikologi Manajemen...*h. 60

¹⁷Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana Prenadamedia Group, 2009), h. 221-222

¹⁸Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber...*h. 222

- d. Cara membuat keputusan
- e. Cara mendorong semangat bawahan
- f. Cara memberi bimbingan
- g. Cara menegakkan disiplin
- h. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- i. Cara meminta laporan dari bawahan
- j. Cara memimpin rapat
- k. Cara menegur bawahan, dan lai-lain.¹⁹

Menurut Harris dan Jeff gaya kepemimpinan ada empat yaitu Otoriter, *Laissez-Faire*, Demokratis, dan *Pseudo-demokratis*.

1. Otoriter

Otoriter adalah gaya pemimpin yang memutuskan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Tipe ini juga disebut dengan kepemimpinan *authoritarian*. Dalam kepemimpinan ini, baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Bawahan hanya bersifat sebagai pembantu, kewajiban bawahan hanyalah mengikuti dan menajalankan

¹⁹Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber...h.* 222.

perintah dan tidak boleh membantah atau mengajukan saran serta harus patuh kepada pemimpin secara mutlak. Pemimpin otoriter tidak menghendaki rapat atau musyawarah. Setiap perbedaan di antara anggota dianggap sebagai kelicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah diberikan. Sebaliknya, orang-orang yang berlaku taat dan menyenangkan pribadinya akan dijadikan anak emas bahkan diberi penghargaan kekuasaan berlebihan ini dapat menimbulkan sikap menyerah tanpa kritik dan kecenderungan untuk mengabaikan perintah dan tugas jika tidak ada pengawasan langsung.²⁰

2. *Laissez-faire*

Pemimpin dengan gaya ini hanya terlibat dalam kuantitas kecil yang para bawahannya secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Dalam tipe ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya. Dia membiarkan bawahannya berbuat sekendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada bawahannya tanpa petunjuk dan saran dari pemimpin. Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan-kekacauan dan bentrok-bentrok.²¹

3. Demokratis

²⁰Nasrudin Endin, *Psikologi Manajemen...*h. 61

²¹Nasrudin Endin, *Psikologi Manajemen...*h. 62-63

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahannya. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pemimpin dalam tipe ini ikut berbaur di tengah anggota-anggota kelompoknya. Hubungan pemimpin dengan anggota bukan sebagai majikan dengan bawahan, melainkan lebih seperti kakak dengan saudara-saudaranya. Dalam melaksanakan tugasnya ia mampu menerima bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Disamping itu ia memberikan kesempatan kepada anggota kelompoknya agar mempunyai kecakapan memimpin dengan jalan mendelegasi sebagian kekuasaan dan tanggung jawabnya.²²

4. *Pseudo-demokratis*

Tipe ini disebut juga semi demokratis atau manipulasi diplomatic. Pemimpin yang bertipe *pseudo-demokratis* hanya tampaknya bersikap demokratis, padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah pada kegiatan pemimpin yang mungkin dilaksanakan tanpa disadari bahwa tindakan itu bukan tindakan pemimpin demokratis.²³

Menurut Fiedler, tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya

²²Nasrudin Endin, *Psikologi Manajemen...*h. 63

²³Nasrudin Endin, *Psikologi Manajemen...*h. 64

kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula.²⁴

Menurut Likert, mengemukakan bahwa pemimpin yang berhasil jika bergaya *participative management*. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin yaitu jika berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komunikasi. Selain itu juga semua pihak organisasi, bawahan maupun pemimpin menerapkan hubungan atau tata hubungan yang mendukung. Likert merancang empat sistem kepemimpinan dalam manajemen, sebagai berikut: yang pertama, dalam sistem ini pemimpin bergaya sebagai *exploitative authoritative*. Manajer dalam hal ini sangat autokratis, mempunyai sedikit kepercayaan kepada bawahannya, suka mengeksploitasi bawahannya, dan sikap paternalistis. Yang kedua, dalam sistem ini pemimpin dinamakan autokratis atau baik hati. Pemimpin atau manajer yang termasuk dalam sistem ini memiliki kepercayaan yang terselubung, percaya pada bawahan dan lain sebagainya. Yang ketiga, dalam sistem ini gaya kepemimpinan dengan sebutan manajer konsultatif, manajer yang dalam hal ini memiliki sedikit kepercayaan kepada bawahannya biasanya dalam hal ini mempunyai sedikit kepercayaan pada bawahan biasanya dalam hal kalau ia membutuhkan informasi, ide, atau pendapat bawahan, dan masih menginginkan melakukan pengendalian atas keputusan-keputusan yang dibuatnya.

²⁴Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana Prenadamedia Group, 2009), h. 224

Yang keempat, sistem ini dinamakan pemimpin yang bergaya kelompok berpartisipasi. Manajer memiliki kepercayaan sempurna terhadap bawahannya.²⁵

Jadi dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara manajer bersikap dalam mengatur atau mengarahkan bawahannya agar dapat membentuk bawahannya menjadi karyawan yang dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

B. Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Karyawan

1. Loyalitas

Loyalitas secara harfiah diartikan kesetiaan, yaitu kesetiaan. Mowday & Steers menyatakan bahwa komitmen adalah loyalitas karyawan terhadap suatu unit sosial, bisa berupa loyalitas karyawan terhadap rumah sakit, departemen, atau terhadap pekerjaan mereka seseorang terhadap suatu objek.²⁶

Menurut Hasibuan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.²⁷

²⁵Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2011), h. 156

²⁶Ariyani Ivana Rita, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Hidayatullah Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016)

²⁷Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagian, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, *E-journal Bisma Universitas Pendidikan Jurusan Manajemen*, Nomor 2, Tahun 2016, Volume 4.

Timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa faktor pengaruh loyalitas kerja menurut Streers dan Porter adalah :

- a. Karakteristik Pribadi Faktor yang meliputi usia karyawan, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik Pekerjaan Berkaitan dengan internal perusahaan yaitu tantangan kerja, indentifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas yang diberikan. Penyesuaian diri termasuk dalam interaksi sosial dimana karyawan dituntut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan terutama sumber daya manusia.
- c. Karakteristik Desain Perusahaan Berhubungan dengan internal perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas dan tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dari Perusahaan Yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan di perusahaan sehingga mampu menimbulkan rasa aman dan merasakan keputusan pribadi yang dipenuhi perusahaan.²⁸

2. Pengertian Kepuasan Kerja

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat

²⁸Sonia Indah Putri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus*, (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2014).

dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.²⁹

Handoko, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.³⁰

Joseph Tiffin mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan M.L Blum mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri. Susilo Martoyo menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat

²⁹Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana Prenadamedia Group, 2009), h. 74

³⁰Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber...h. 75*

bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.³¹

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional dari karyawan terhadap situasi kerja dan imbalan yang didapatkan serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja.³²

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan kontrol terhadap pekerjaan
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- f. Rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

³¹Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber...h.* 76

³²Zainal Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), h. 623

Menurut Gilmer, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan

Sekaligus atasannya supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.

g. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, pnyiaran, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau tidak dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.³³

Caugemi dan Claypool menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah:

- a. Prestasi
- b. Penghargaan
- c. Kenaikan jabatan
- d. Pujian

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah:

- a. Kebijakan perusahaan
- b. Supervisor

³³Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber...h.* 77

c. Kondisi kerja

d. Gaji

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor psikologis

b. Faktor sosial

c. Faktor finansial

Fungsi kepuasan kerja adalah mengurangi adanya perpindahan karyawan. Manulung berpendapat bahwa perpindahan karyawan itu disebabkan tidak adanya perasaan puas terhadap pekerjaan. Dengan adanya perpindahan karyawan yang baik dan sikap yang sopan akan merugikan perusahaan itu sendiri karena perusahaan kehilangan tenaga kerja yang dibutuhkan atau tenaga kerja potensial yang ada. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan merupakan fungsi yang penting untuk mendorong produktivitas kerja yang mencegah adanya perpindahan karyawan.

C. Manajemen Syariah

1. Pengertian

Dalam pandangan ajaran islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran islam. Rasulullah bersabda dalam sebuah hadist yang diriwayatkan Imam Thabrani. *"Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang*

yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas.” (HR. Thabrani).³⁴

Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran islam. Dalam hadist riwayat Imam Muslim dari Abi Ya’la, Rasulullah saw bersabda, “Allah SWT mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu.”(HR Muslim).³⁵

Demikian pula ketika kita melakukan sesuatu itu dengan benar, baik, terencana , dan terorganisasi dengan rapi, maka kita akan terhindar dari keraguan-raguan dalam memutuskan sesuatu atau dalam mengerjakan sesuatu.³⁶

Manajemen syariah adalah suatu pengelola untuk mencapai hasil optimal yang bermuara pada pencarian Ridho Allah SWT. Dengan demikian maka setiap langkah yang diambil didasari pada aturan-aturan Allah. Maka dapat dikatakan isi manajemen syariah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu manajemen konvensional. Namun telah diwarnai dengan aturan Al-Quran, Hadist serta beberapa contoh yang telah dilakukan para sahabat. Prinsip ekonomi pada umumnya serta manajemen pada khususnya untuk mencapai hasil yang maksimal dengan kerja minimum, prinsip konvensional ini berkembang pesat di barat. Sebenarnya islam tidak menentang prinsip ini bahkan dapat dikatakan mendorong prinsip ini. Tapi manajemen syariah hanya menambahkan rambu-rambu pada manajemen

³⁴Hafidhudin Didin, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), h. 1

³⁵Hafidhudin Didin, *Manajemen Syariah...h. 2*

³⁶Hafidhudin Didin, *Manajemen Syariah...h. 2*

konvensional agar tidak hanya memperoleh hasil dunia tapi juga diimbangi dengan hasil akhirat.³⁷

Pemikiran manajemen dalam islam bersumber dari nash-nash Al-quran dan petunjuk-petunjuk Al-sunnah. Selain itu juga berdasarkan asas pada nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang dalam masyarakat pada waktu tersebut. Berebeda dengan manajemen konvensional yang merupakan suatu sistem yang aplikasinya bersifat bebas nilai serta hanya berorientasi pada pencapaian manfaat duniawi semata. Pada awalnya manajemen ini berusaha untuk diwarnai dengan nilai-nilai, namun dalam perjalanannya tidak mampu karena tidak bersumber dan berdasarkan petunjuk syariah yang bersifat sempurna, kompresif dan kebenaran.³⁸

Dalam manajemen syariah terdapat beberapa hal yang akan dibahas yaitu perilaku yang berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan dikendalikan dan tidak terjadi perilaku KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari yang Mahatinggi yaitu Allah SWT yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun yang buruk. Hal ini berbeda dengan perilaku dalam manajemen konvensional yang sama sekali tidak terkait bahkan terlepas dari nilai-nilai tauhid. Orang –orang yang menerapkan manajemen konvensional tidak merasa adanya yang mengawasi

³⁷Yunira, *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, (Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2018), h. 26-27

³⁸Ibrahim Abu Sinn Ahmad, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 219

kecuali semata-mata pengawasan dari peimpinan atau atasan. Dengan demikian bahwa manajemen syariah membahas tentang perilaku yang diupayakan menjadi amal shaleh yang bernilai abadi.³⁹

Hal-hal yang dibahas pada manajemen syariah yaitu:

1. Manajemen syariah membahas perilaku yang diupayakan menjadi amal saleh yang bernilai abadi.
2. Manajemen syariah membahas struktur yang merupakan sunatullah dan struktur yang berbeda-beda itu merupakan ujian dari Allah.
3. Manajemen syariah membahas sistem dimana sistem yang dibuat harus menyebabkan perilaku pelakunya berjalan dengan baik.

2. Pemimpin Dalam Islam

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

³⁹Hafidhuddin Didin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 5

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٤١﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*⁴⁰

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.

Dalam Islam seseorang yang menjadi pemimpin haruslah memenuhi enam persyaratan, yaitu:

⁴⁰Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya*, (Jakarta: Samad, 2011), h. 87

- a. Mempunyai kekuatan, kekuatan yang dimaksudkan disini adalah kemampuan dan kapasitas serta kecerdasan dalam menunaikan tugas tugas.
- b. Amanah, yakni kejujuran, dan kontrol yang baik.
- c. Adanya kepekaan nurani yang dengannya diukur hak-hak yang ada.
- d. Profesional, hendaknya dia menunaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan padanya dengan tekun dan profesional.
- e. Tidak mengambil kesempatan dari posisi atau jabatan yang sedang didudukinya.
- f. Menempatkan orang yang paling cocok dan pantas pada satu-satu jabatan.

Dalam surah An-Nissa ayat 58 yang menjelaskan tentang tugas dan tanggungjawab pemimpin:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*⁴¹

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerak yang bagus kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya

⁴¹Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya*, (Bandung: Al-hikmah, 2008), h. 87

kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dasar dari seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya, gaya kepemimpinan yang paling ideal adalah gaya kepemimpinan yang bertumpu pada tauladan bukan pada perkataan dan perintah.

Idealistis Kepemimpinan dalam islam menurut Anton Athoillah pemimpin ideal adalah pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Adil, yaitu yang meletakkan segala sesuatu secara proporsional, tertib, dan disiplin. Pemimpin yang tidak berat sebelah, tidak pilih-pilih bulu, dan bijaksana dalam mengambil keputusan. Amanah, artinya jujur, bertanggung jawab, dan mempertanggung jawabkan seluruh titipan aspirasi masyarakat atau karyawannya. Tidak melakukan pengkhianatan kepada rakyatnya atau karyawannya.
- b. Fathonah, memiliki kecerdasan. Tabliq, artinya menyampaikan segala hal dengan benar, tidak ada yang ditutup-tutupi, terbuka, dan menerima saran atau kritik dari bawahannya/karyawannya.
- c. Shiddiq, artinya benar, sebagai ciri dari perilaku pemimpin yang adil, apa yang dikatakan sama dengan apa yang dilakuka.
- d. Qona'ah, Artinya menerima apa adanya, tidak serakah, dan pandai berterima kasih kepada Tuhan. Pemimpin yang qana'ah adalah pemimpin

yang tidak akan melakukan korupsi dan merugikan uang negara, mengambinghitamkan masyarakat dan anak buahnya.

e. Siasah, adalah pemimpin yang pandai mengatur strategi guna memperoleh kemaslahatan bagi masyarakat atau anak buahnya/karyawannya.

f. Sabar, artinya pandai mengendalikan hawa nafsu dan menyalurkan seluruh tenaga serta pikiran dengan kecerdasan emosional yang optimal.

Dalam ajaran islam pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik sesuai dengan syariat islam dan ajaran dalam islam.

1. Suri Tauladan (*Qadwah Hasanah*)

Tugas utama yang harus dilakukan oleh pemimpin adalah memberikan contoh dan suri tauladan yang baik untuk para bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan. Ia mewajibkan dirinya untuk berperilaku lurus sesuai dengan prosedur yang ada serta teguh dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesabaran, amanah dan pengorbanan. Semua tindakan yang dilakukan harus sesuai dengan ketentuan yang telah diturunkan Allah, berpegang teguh pada firman Allah SWT yang terdapat dalam surah Al-shaff: 2-3:⁴²

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٢﴾ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ
أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٣﴾

⁴²Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 138

Artinya:Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.

Dan terdapat dalam surah Al-Azhab: 21 yaitu:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.

Dakwah yang dilakukan Rasul, senantiasa mengajak kepada kebaikan dan kemaslahatan. Seorang pembaruan haruslah bias hadir sebagai panutan yang akan diikuti oleh para pengikutnya. Hal ini tidak mungkin akan tercipta, kecuali tindakan mereka sesuai dengan ketentuan dan firman-firman Allah SWT. Khulafaur rasyidin merupakan penerus Rasulullah dan mereka berpegang teguh pada nilai-nilai yang dijalankan Rasul dari sifat rendah diri, konsisten dan berakhlak mulia. Dalam kehidupan walaupun mereka sebagai pemimpin tidak pernah terpisah atau membedakan diri dengan rakyatnya baik dari segi pakaian, makanan ataupun kendaraan.Khalifah r.a selalu meminta gubernur dan pegawainya untuk rendah diri dan berakhlak mulia.Dan berkata, “saya menginginkan seorang lelaki yang apabila dalam sebuah kaum ia bukan seorang pemimpin maka seolah-olah ia adalah pemimpin mereka.Dan jika ia

adalah pemimpin mereka maka seolah-olah ia adalah bagian dari mereka.⁴³

2. Berakhlak Mulia, Adil dan Penyayang

Benarnya seorang pemimpin haruslah lemah lembut, bijaksana dan adil dalam memberikan keputusan kepada masyarakat. Perhatian terhadap persoalan rakyatnya, memberikan nasihat ketika mereka melakukan kesalahan dan memberikan semangat (motivasi) jika mereka melakukan kebenaran. Memberikan argument kepada mereka secara bijaksana, sehingga mereka merasa nyaman dengan penadapatnya. Sifat dan karakter seperti ini sudah melekat pada diri Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin.⁴⁴

3. Musyawarah

Seorang pemimpin diwajibkan untuk bermusyawarah dengan para bawahannya, karena akal pikiran dan intelektual manusia tidak mungkin menguasai semua persoalan dan pendapat orang banyak lebih bias dipertanggung jawabkan dari pada pendapat pribadi. Ini merupakan salah satu prinsip Islam dan wajib dipegang dalam kehidupan.⁴⁵

Prinsip musyawarah dan kerja sama ini juga diterapkan dalam kepemimpinan Abu Bakar, Umar, Utsman dan Ali. Mereka memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada rakyat untuk menyampaikan sama pendapat atas berbagai persoalan kehidupan. Konsep musyawarah

⁴³Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 139

⁴⁴Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah...* h. 141

⁴⁵Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah...* h. 142-144

dan kerja tidak hanya ditunjukkan sahabat Umar r.a ketika bertukar pendapat dengan sahabat. Namun beliau juga menyampaikan keputusan dan menjelaskan sebab-sebab pengambilan keputusan tersebut sehingga para jamaah mengetahui secara detail dan bias berdiskusi dengannya. Jika belai memutuskan sesuatu, pasti berdasarkan persetujuan para sahabat. Sehingga beliau sangat dekat dengan rakyatnya. Ini merupakan sifat pemimpin bukan seorang hakim yang mengadili. Dengan fakta ini dapat dikatakan bahwa musyawarah dan kerja sama bukanlah hayalan kosong, dan bukan pula bentuk penipuan terhadap rakyat. Tapi merupakan tanggung jawab penduduk untuk mengutarakan pendapat dan kehendak mereka. Dengan demikian akan lahir sebuah musyawarah yang pemberani dalam mengutarakan pendapat dan dapat dipertanggung jawabkan perkataan dan perbuatannya.⁴⁶

4. Pelatihan (*Training*)

Pelatihan merupakan elemen penting untuk meningkatkan kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi. Pada tahap awal pengembangan Islam, Rasulullah konsen untuk mencetak pribadi-pribadi unggul yang akan menempati posisi strategis bagi masa depan Islam. Rasulullah mengawali dengan memberikan pelatihan kepada ahli fiqh dll.⁴⁷

5. Pendelegasian

⁴⁶Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah...* h. 145

⁴⁷Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah...* h. 146-147

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab merupakan persoalan penting bagi kemaslahatan seorang pemimpin. Hal ini mengingatkan bahwa pemimpin adalah manusia biasa yang sarat keterbatasan dan tidak mampu menjalankan semua tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, ia harus mendelegasi sebagian wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan untuk menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya pendelegasian ini akan berpengaruh terhadap psikologi seorang bawahan, sehingga bawahan akan merasa mendapatkan kepercayaan dari seorang pemimpin untuk mengeban tanggung jawab dan hal yang memicu motivasi untuk menjalankan tugas dengan amanah, tanggung jawab dan profesional. Kulafaur Rasyidin juga menjalankan proses pendelegasian wewenang dan tanggung jawab sebagaimana Rasulullah. Dr. Kard Ali mengatakan, “Manajemen pemerintahan yang dijalankan Umar r.a sebagaimana manajemen Abu Bakar sebelumnya, yakni memberikan kebebasan kepada para sahabat untuk mengurus persoalan yang bersifat local namun memberikan batasan-batasan yang bersifat global, serta melakukan pengawasan dalam setiap kondisi.”⁴⁸

Gaya Kepemimpinan Islam dapat disimpulkan sebagai gaya seseorang dalam memimpin yang memiliki sikap amanah, ikhlas, dan cerdas serta bersikap baik kepada karyawan dengan menunjukkan kebijaksanaannya. Kepemimpinan dalam islam juga bersifat pertengahan,

⁴⁸Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah...* h. 147-149

selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta msyarakat dengan sifat keadilan dan tidak sewenang-wenangnya dalam berbuat dan bertindak.

BAB III

GAMBARAN OBJEK

A. Sejarah Tebentuknya Gerai 212 Mart

Aksi yang terjadi pada tahun 2016 yang banyak dikenal dengan nama aksi 212 telah melahirkan bentuk kerjasama umat dalam mengembangkan ekonomi masyarakat, sehingga pada awal tahun 2017 para ulama berkumpul bersepakat bahwa dari hasil aksi tersebut jangan sampai hasilnya sekedar aksi saja tapi ada kontribusi real dari gerakan aksi lebih kurang 7 juta umat tersebut, sehingga para umat bersepakat untuk mengambil satu bagian yaitu untuk membangun ekonomi umat yaitu koperasi syariah. Semangat kebangkitan umat terus membara, Koperasi syariah 212 telah menginisiasi lahirnya 212 Mart, minimarket Islami dengan konsep *sharing economy* (ekonomi berbagi). Konsep yang berbeda dengan mini market yang sudah ada sebelumnya. Mereka ingin sangat mengenalkan bahwa ada sebuah tempat berbelanja yang memang syariah apalagi bahwa Negara Indonesia ini dominan masyarakat yang menganut agama Islam. Dengan produk yang dipasarkan telah diakui semua produk dengan label halal, dan yang sangat membedakan Gerai 212 Mart ini dengan yang lainnya adalah mereka tidak menjual rokok dan jika waktu sholat tiba Gerai 212 Mart ini akan tutup selama 15 menit.⁴⁹

⁴⁹Simbuldin, Direktur Eksekutif Gerai 212 Mart Cabang Bengkulu, Wawancara pada tanggal 2 September 2019.

Dalam konsep ekonomi berbagi itu, jaringan ritel 212 Mart dimiliki oleh umat, dikelola oleh umat, dan didirikan untuk umat. Dimana dari umat maksudnya koperasi yang telah menginisiasi lahirnya 212 Mart didirikan oleh umat dana penyertaan modal yang didapat dari umat bukan dari siapa-siapa, yang mengerjakannya umat itu sendiri gunanya balik lagi untuk umat. Dimana koperasi syariah tersebut telah didirikan ke setiap daerah mendirikan koperasi-koperasi wilayah salah satunya di kota Bengkulu, nama wilayahnya koperasi syariah Bengkulu berjamaah (KSBB). Di setiap daerah nama wilayah koperasi syariahnya berbeda-beda tetapi semua unit usahanya sama *brand*nya nasional 212 Mart, artinya memang *brand* dari koperasi syariah. Gerai pertama didirikan pada 12 Mei 2017, di Ruko Perumahan Taman Yasmin, Kota Bogor, Jawa Barat dengan dana awal sekitar Rp. 300 jutaan yang merupakan patungan dari warga. Gerai 212 Mart ini adalah produk dari koperasi syariah, sedangkan koperasi syariah adalah badan hukumnya bagi Gerai 212 Mart. 212 Mart ini juga sudah berkembang diseluruh wilayah Indonesia termasuk di kota Bengkulu, dan di Bengkulu sudah ada 2 gerai yang didirikan sejak awal tahun 2018.

Jum'at 14 september 2018 gerai 212 Mart di Kota Bengkulu secara resmi telah dibuka peresmian 212 Mart bertempat di Kecamatan Gading Cempaka Jl. Mahakam Lingkar Barat. Dengan harapan berdirinya 212 Mart dapat mengurangi angka pengangguran di daerah ini. Tak hanya itu, gerai 212 Mart disebutkan merupakan wadah bangkitnya perekonomian untuk mengurangi angka pengangguran dan lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat

daerah setempat. Gerai 212 Mart mengajak umat muslim mulai hijrah untuk berbelanja sangat berbeda dengan mart lainnya, yang tujuannya menggerakkan ekonomi umat menikmati berbelanja syariah. Karena sebagian dari keuntungan kita gunakan untuk kaum duafa dan sistem koperasinya syariah. Dan berbelanja di Gerai 212 Mart produk yang di jual juga sangat terjangkau bagi semua masyarakat sehingga banyak mendapatkan dampak positif.⁵⁰

Gerai 212 Mart memiliki prinsip-prinsip yaitu:

a. Berjamaah

Berjamaah artinya Koperasi Syariah 212 Mart sebagai badan hukum Gerai 212 Mart harus mampu menampung sebanyak mungkin potensi dan aspirasi kebangkitan ekonomi umat Islam khususnya dan bangsa Indonesia pada umumnya. Koperasi ini harus dimiliki bersama, bukan dikuasai hanya segelintir individu atau golongan. Koperasi Syariah 212 juga harus memberikan manfaat sebanyak mungkin umat Islam Indonesia dan dunia.

b. *Izzah*

Izzah artinya kemuliaan dan kejayaan. Dalam tataran individu kemuliaan artinya terpenuhinya segenap kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan dan transportasi anggota. Dalam tataran bangsa, Indonesia dan umat Islam harus menjadi bangsa yang bermartabat dan

⁵⁰Yongki, General Management Gerai 212 Mart Cabang Bengkulu, Wawancara pada tanggal 4 September 2019

mandiri secara ekonomi. Hal ini tercermin dengan swasembada pangan dan energi, tingginya *export, surplusnya* neraca perdagangan, minimnya *gini ratio* kesenjangan kaya dan miskin, rendahnya angka pengangguran absolute dan semakin kecilnya jumlah kemiskinan dan keluarga pra sejahtera.

Adapun tujuan dari berdirinya Gerai 212 Mart yaitu sebagaik berikut :

- 1) Membangun ekonomi umat yang terpercaya.
- 2) Profesional.
- 3) Besar dan kuat.
- 4) Sebagai salah satu penopang pilar ibadah.
- 5) Syariah dan dakwah menuju kebahagiaan dunia dan keselamatan akhirat.

Keuntungan berbelanja di Gerai 212 Mart yaitu:

1) Belanja Halal

Bagi konsumen 212 Mart adalah tempat belanja yang halal, karena di gerai tidak menjual produk seperti Minuman Alkhol, Rokok dan Alat kontrapersi sehingga produk yang di jual aman dan halal.

2) Hasil Usaha

Bagi investor 212 Mart merupakan salah satu wadah untuk investasi yang baik karena diikuti dan dimiliki secara berjamaah dan mendapatkan keuntungan dunia dan akhirat.

3) Sedekah

Bagi kaum dhuafa 212 mart adalah wahana yang menyediakan pengumpulan sedekah. Keuntungan yang dihasilkan oleh 212 Mart juga di bagikan bagi yang membutuhkan seperti kaum dhuafa, lansian dan yatin piatu.

4) Delivery Order

212 Mart juga menyediakan Delivery Order siap antar barang belanjaan bagi para konsumen dan dijamin aman dan terpercaya.

B. Visi dan Misi Gerai 212 Mart

a. Visi Gerai 212 Mart

Menjadikan Gerai 212 Mart sebagai bisnis bersama umat yang berkeadilan berkah, untuk kesejahteraan umat Islam serta tersebar ke seluruh Indonesia.

b. Misi Gerai 212 Mart

1) Gerai 212 Mart adalah usaha yang dibangun bersama gotong royong, dari kita, oleh kita, untuk kita dan dipersembahkan bagi kemaslahatan dan mensejahterakan umat Islam Indonesia.

2) Memasyarakatkan sistem pengelolaan dan manajemen minimarket syariah.

3) Memberikan pendampingan, pelatihan dan konsultasi kepada para pengusaha baru dan binaannya di bidang pengelolaan minimarket yang sesuai dengan syariah.

- 4) Melakukan survei, analisa dan memberikan rekomendasi terhadap kelayakan pendirian minimarket yang berprinsip syariah.
- 5) Meningkatkan skill para pengusaha muslim agar menguasai teknis dan memiliki pengetahuan mendalam dibidang pengelolaan minimarket dengan prinsip syariah.
- 6) Meningkatkan produktivitas minimarket berprinsip syariah agar tumbuh dan berkembang menjadi besar yang menguasai pasar global.
- 7) Mengutamakan ukhuwah Islamiyah dan mensupervisi memberdayakan usaha-usaha keluarga muslim *home* industri yang berskala kecil menengah, bersinergi dengan Mini Market Muslim yang sudah ada serta bermitra dengan produsen-produsen dan distributor-distributor muslim Indonesia.
- 8) Perbankan Gerai 212 Mart bermitra dengan pihak Bank Syariah pertama di Indonesia Bank Muamalat Indonesia dan cabang-cabangnya di seluruh Indonesia.
- 9) Meminta Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Para Aulia, tokoh Agama untuk menerima nasehat-nasehat dan arahan serta mengikuti fatwa-fatwanya sesuai prinsip-prinsip dasar usaha syariah.

C. Bidang-bidang Di Gerai 212 Mart

- 1) Dewan Pengawas

Dewan pengawas bertugas melaksanakan pengawasan terhadap pengelolaan perusahaan yang dilakukan oleh Direksi, yaitu pengawasan terhadap :

- a) Rencana kerja dan anggaran koperasi syariah yang menjadi badan hukum bagi unit usahanya yaitu Gerai 212 Mart.
- b) Memberikan nasihat dan saran kepada Direksi serta mengawasi kegiatan koperasi syariah serta unit usahanya Gerai 212 Mart agar sesuai dengan prinsip syariah.
- c) Menilai dan memastikan pemenuhan prinsip syariah atas pedoman operasional dan produk yang dikeluarkan koperasi syariah serta unit usaha ya Gerai 212 Mart.
- d) Mengawasi proses pengembangan produk baru pada Gerai 212 Mart.

2) Pengurus

a) Ketua

Bertugas dalam mengendalikan seluruh kegiatan baik dalam memimpin, mengkoordinir, mengontrol jalannya aktivitas koperasi syariah dan Gerai 212 Mart. Ketua juga bertugas dalam mengambil keputusan atas hal-hal yang dianggap penting bagi kelancaran kegiatan Gerai 212 Mart.

b) Sekretaris

Bertugas dalam membantu ketua melaksanakan kerja, menyelenggarakan surat menyurat dan ketatausahaan Gerai 212 Mart, mencatat tentang

kemajuan dan kelemahan yang terjadi pada Gerai 212 Mart, menyampaikan hal-hal penting pada ketua, serta membuat pendataan Gerai 212 Mart.

c) Bendahara

Bertugas dan bertanggung jawab dalam merencanakan anggaran belanja dan pendapatan Gerai 212 Mart, memelihara semua harta dan kekayaan Gerai 212 Mart, serta melakukan *Cash Opname* yang ada di kasir.

3) Direktur Eksikatif

Direktur Eksikatif bertugas mengkoodinasi pengelolaan Gerai 212 Mart dalam menjalankan tugas sehari-hari, memimpin pengelolaan usaha sesuai dengan rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan belanja Gerai 212 Mart yang telah disahkan dalam Rapat Anggota, serta Derektur Eksikatif memimpin pengelolaan usaha Gerai 212 Mart sesuai dengan kontrak kerja.

4) General Manager

General Manager bertugas dan bertanggung jawab daalam memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya, mengelola operasional harian Gerai 212 Mart, mengelola perusahaan sesuai dengan visi misi Gerai 212 Mart.

5) Supervisor

Supervisor bertugas mengatur staf bawahan, melakukan *breifing* atau pengarahan ke staf bawahan, mengontrol dan memberikan evaluasi, serta memberikan motivasi.

6) Kasir

Kasir bertugas menjalankan proses penjualan dan pembayaran, melakukan pencatatan atas semua transaksi, serta melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang.

7) Pramuniaga

Pramuniaga bertanggung jawab dalam memajang produk sesuai dengan pengelompokkan barang yang disesuaikan dengan ukuran dan warna, memasang label penunjuk harga (*price tag*) yang diletakkan secara benar dan lengkap, melakukan pengecekan dan penggantian label harga (*price tag*) ketika terjadi perubahan harga produk, seorang pramuniaga harus bersikap ramah untuk menjaga agar konsumen tetap *loyalitas* pada Gerai 212 Mart, serta melakukan *monitoring* terhadap kesediaan *Stock* produk. Produk yang kosong harus dicatat dan dilaporkan kepada Supervisor.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini jumlah informan yang diteliti sebanyak tujuh orang yang terdiri dari satu orang General Management, satu orang SPV, dua orang Kasir dan tiga orang Pramuniaga. Berdasarkan hasil penelitian selama dilapangan, maka peneliti akan menjabarkan beberapa hasil penelitian tersebut untuk menjawab permasalahan yang diteliti, hasil wawancara dengan informan di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu tentang analisis gaya kepemimpinan pada loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu tersebut sebagai berikut:

Hasil wawancara kepada Yongki Kurniawan selaku GM (General Management):

“Saya mulai bekerja dan menjabat sebagai GM yaitu sejak awal diresmikannya Gerai 212 Mart dan menjabat sebagai GM sejak awal bulan Mei 2019. Strategi yang dilakukan setelah menjadi GM untuk perusahaan yaitu selalu melakukan inovasi, penataan produk dan gerai yang baik agar konsumen merasa nyaman, menjaga kelengkapan produk, cepat respon terhadap karyawan agar karyawan juga merasa lebih dihargai. Untuk menjadi GM memang dari pihak pusat belum ada training khusus karena masih dalam proses perencanaan untuk kedepannya dari pusat. Dalam memberikan contoh dan sikap yang baik untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan saya langsung mempraktekkan sendiri agar karyawan lebih mengerti dan mudah dipahami. Dalam hal memutuskan sesuatu kami memang selalu melakukan musyawarah yang setiap bulannya diadakan briefing bulanan dan disediakan wadah kami untuk sharing bersama, dan dalam menyelesaikan masalah pada karyawan juga saya langsung terlibat agar masalah yang ada tidak semakin membesar dan para karyawan

tetap merasa nyaman dalam bekerja. Saya juga memberikan wewenang penuh kepada karyawan karya mereka juga memiliki hak dan kewajiban masing-masing, serta dengan hal tersebut saya bisa melihat respon dan respect karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat mengetahui kepuasan mereka dalam bekerja. Selama saya menjabat sebagai GM Alhamdulillah saya tidak memiliki kendala dalam mengatur dan mengarahkan para karyawan karena mereka memang memiliki kepekaan masing-masing dengan hal-hal yang saya lakukan kepada mereka seperti memberikan reward atau hadiah dan motivasi diri berupa hal sederhana (coklat, permen dll) untuk memacu kinerja dan dapat membuat menjadi lebih dihargai dan bersemangat untuk terus bekerja dengan baik. Itulah solusi bagi saya untuk mempertahankan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan hak, tidak menganggap seperti bawahan tetapi lebih seperti teman dan keluarga.”⁵¹

Hasil penelitian terkait dengan hal yang dilakukan pimpinan kepada karyawannya adalah berlaku adil, tidak membedakan antara atasan dan bawahan. Memberikan reward, motivasi, arahan kepada karyawan agar dapat bekerja sama dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Selalu berinovasi untuk menjaga kenyamanan konsumen. Menganggap bawahan seperti keluarga dan teman bukan semata-mata atasan dan bawahan. Dan dalam memutuskan sesuatu pimpinan tidak egois untuk langsung mengambil keputusan sendiri tetapi melakukan musyawarah kepada bawahan dan menampung ide-ide dari bawahan.

1. Pertanyaan terkait dengan sejak kapan karyawan bergabung di Gerai 212

Mart.

⁵¹Yongki Kurniawan, *Kepala General Manajemen Di Gerai 212 Mart Jl.Mahakam Kota Bengkulu*, Pada Tanggal 9 September 2019.

Sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada wawancara dilakukan oleh Kuris Weyandri Syaputra, mengatakan bahwa:

“Saya mulai bekerja di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam kota Bengkulu yaitu sejak awal gerai ini di buka 2018.”⁵²

Ungkapan juga dikatakan oleh Ida Wahyuni yang mengatakan bahwa:

“Saya mulai bekerja di Gerai 212 Mart sejak tanggal 26 Agustus 2018.”⁵³

Kemudian hasil wawancara dengan Wahyu Ariyadi yaitu:

“Saya mulai bekerja disini sekitar tanggal 2 Februari 2019.”⁵⁴

Hasil wawancara kepada Mei Linda Herawati mengatakan bahwa:

“Saya mulai bekerja di gerai ini sejak bulan Mei 2019.”⁵⁵

Juga di sampaikan oleh Agus dan bapak mengatakan:

“Saya mulai bekerja di gerai ini awal bulan Januari 2019.”⁵⁶

Hasil penelitian juga dari bapak Suryono mengatakan bahwa:

“saya mulai bekerja pada tanggal 23 September 2018.”⁵⁷

Hasil penelitian terkait dari sejak kapan para karyawan mulai bekerja di Gerai 212 Mart berbeda-beda ada yang mulai dari awal diresmikannya Gerai 212 Mart di Jl. Mahakam Kota Bengkulu dan juga ada

⁵²Kuris Weyandri Syaputra, *Supervisor Di Gerai 212 Mart Jl.Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 5 September 2019.

⁵³Ida Wahyuni, *Kasir Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 5 September 2019

⁵⁴Wahyu Ariyadi, *Pramuniaga Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 5 September 2019

⁵⁵Mei Linda Herawati, *Kasir Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 September 2019

⁵⁶Agus, *Pramuniaga Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 September 2019

⁵⁷Suryono, *Pramuniaga Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 September 2019

setelah beberapa bulan gerai diresmikan dan ada juga karyawan yang baru bekerja di gerai 212 Mart.

2. Pertanyaan terkit dengan Jaminan kerja pada karyawan di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu.

Berdasarkan ungkapan dari bapak Kuris Weyandri Syaputra, Ida Wahyuni, Wahyu, Mei Linda Herawati, Agus dan Suryono bahwa:

“Tidak ada jaminan kerja atau sejenis nya seperti Bpjs Ketenagakerjaan, hanya saja apabila belum ada akan di buat oleh perusahaan tetapi bayar sendiri.”

Dari hasil penelitian terkait tentang ada tidaknya jaminan ketenagakerjaan di Gerai 212 Mart pada karyawan bahwa mereka mengatakan belum ada jaminan ketenagakerjaan untuk karyawan untuk saat ini, dan apabila karyawan ingin membuat BPJS perusahaan bisa membuat tetapi untuk pembayaran dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

3. Pertanyaan terkait tentang cara pimpinan dalam memberikan contoh yang baik agar diikuti oleh para karyawan

Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Kuris Weyandri Syaputra mengatakan bahwa:

“Menurut saya pimpinan saya sangat profesional dan tepat waktu serta konsisten dalam segala hal sehingga dia memberikan contoh yang baik kepada karyawan agar bisa mengikuti, dan dia juga bisa dijadikan tauladan.”⁵⁸

Dan di ungkapakan juga oleh Ida Wahyuni bahwa:

“Menurut saya beliau memimpin dengan langsung memberikan contoh kepada karyawan dan memberikan masukan serta juga memberikan motivasi kepada kami, sehingga kami sebagai

⁵⁸Kuris Weyandri Syaputra, *Supervisor Di Gerai 212 Mart Jl.Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 5 September 2019

karyawan bisa mencontoh sikap beliau yang memang harus di contoh.”⁵⁹

Hasil wawancara kepada Wahyu Ariyadi mengatakan bahwa:

“Bapak Yongki selaku pimpinan kami dia selalu menebarkan prasangka yang baik kepada bawahannya karena yakin karyawan pasti amanah sehingga kami sebagai karyawan tidak akan melakukan hal yang tidak baik dari melihat sikap dia yang selalu berprasangka baik kepada kami.”⁶⁰

Berdasarkan ungkapan dari mbak Mei Linda Herawati mengatakan:

“Bapak Yongki itu bijaksana, jadi sebelum memerintah pasti dia terlebih dahulu melakukan hal itu kemudian baru kami para karyawan melanjutkan.”⁶¹

Hasil penelitian yang diungkapkan oleh Agus bahwa:

“Pak yongki merupakan pemimpin yang sangat fleksibel beliau tidak terlalu terpaku tetapi lebih menganggap karyawannya seperti teman sehingga dalam hal memerintahkan pak yongki langsung turun tangan untuk memberi contoh kepada kami yang benar, misalnya ada dalam hal penataan produk.”⁶²

Dan juga di sampaikan oleh pak Suryono mengatakan bahwa:

“Menurut saya cara pak yongki memberikan contoh yang baik kepada kami yaitu dengan langsung turun kelapangan kemudian barulah kami mengikuti.”⁶³

Dari hasil penelitian terkait bagaimana pemimpin memberikan contoh yang baik kepada karyawannya di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu menurut karyawan yang telah di wawancarai bahwa cara

⁵⁹Ida Wahyuni, *Kasir Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 5 September 2019

⁶⁰Wahyu Ariyadi, *Pramuniaga Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 5 September 2019

⁶¹Mei Linda Herawati, *Kasir Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 September 2019

⁶²Agus, *Pramuniaga Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 September 2019

⁶³Suryono, *Pramuniaga Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 September 2019

pemimpin memberikan contoh yaitu dengan langsung turun kelapangan dan langsung memberikan contoh kepada karyawan sehingga para karyawan tersendiri langsung mengikuti pimpinan tanpa harus diperintahkan. Menurut beberapa karyawan bahwa cara yang dilakukan pemimpin tidak membedakan antara atasan bawahan tetapi lebih seperti teman sehingga para karyawan lebih mudah menerima hal-hal yang baik dari pimpinan.

4. Pertanyaan terkait dengan bagaimana cara pemimpin mendorong agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik

Berdasarkan wawancara kepada bapak Kuris Weyandri Syaputra mengatakan bahwa:

“Dengan memberikan motivasi diri karena setiap bulan nya kami ada acara pengajian dan likoq jadi disitu kami di beri arahan dalam bekerja serta diberikan reward atau hadiah langsung kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik seperti sebungkus coklat, meskipun reward yang diberikan hanya sebungkus coklat tetapi sebagai karyawan saya merasa sangat dihargai sehingga dalam melakukan pekerjaan terasa menyenangkan dan ikhlas. Seperti seorang ayah memberikan hadiah kepada anaknya karena anaknya berprestasi.”⁶⁴

Dari hasil wawancara kepada Ida Wahyuni mengatakan bahwa:

“Pak yongki lebih sering memberikan motivasi dan sharing bersama karyawannya. Bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik maka di beri hadiah sebagai tanda untuk penyemangat dan bentuk penghargaan.”⁶⁵

Kemudian wawancara kepada Wahyu Ariyadi mengatakan bahwa:

“Dengan memberi nasihat dan saling berbagi cerita seperti keluarga dan tidak membedakan status antara atasan dan bawahan. Dalam

⁶⁴Kuris Weyandri Syaputra, *Supervisor Di Gerai 212 Mart Jl.Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 5 September 2019

⁶⁵Ida Wahyuni, *Kasir Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 5 September 2019

memberikan arahan pak yongki tidak dengan cara yang seperti bos dan anak bua tetapi lebih seperti mintak tolong.”⁶⁶

Wawancara yang dilakukan oleh mbak Mei Linda Herawati mengatakan bahwa:

“Pak Yongki selalu memberikan arahan kepada karyawan dan bapak juga sering mengajak para karyawan untuk saling sharing meskipun terkadang yang dibahas bukan masalah kerja sehingga kami seperti keluarga sendiri.”⁶⁷

Hasil wawancara kepada bapak Agus yang mengatakan bahwa:

“Dengan memberikan hadiah dalam bentuk apresiasi atau penghargaan bagi karyawannya yang giat bekerja serta melakukan pekerjaan dengan baik.”⁶⁸

Hasil wawancara kepada bapak Suryono mengatakan:

“Dengan berlaku adil tidak membedakan anatar karyawan yang sudah punya jabatan dan yang belum dan selalu memberikan nasihat baik kepada kami.”⁶⁹

Jadi dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam memimpin di Gerai 212 Mart mendorong karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dengan melakukan motivasi dan arahan, memberikan reward atau penghargaan berupa hal sederhana untuk membuat para karyawan merasa di hargai. Dan dalam memberikan perintah pimpinan selalu melakukan terlebih dahulu yang kemudian di contoh. Tidak membeda-beda status antara atasan dan bawahan tetapi lebih menganggap

⁶⁶Wahyu Ariyadi, *Pramuniaga Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 5 September 2019

⁶⁷Mei Linda Herawati, *Kasir Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 September 2019

⁶⁸Agus, *Pramuniaga Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 September 2019

⁶⁹Suryono, *Pramuniaga Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 September 2019

bawahannya seperti teman sendiri, sehingga hal tersebut dapat mendorong secara perlahan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik tidak dengan asal-asalan.

5. Pertanyaan yang berkaitan tentang apakah pemimpin sudah baik dan benar dalam menerapkan kepemimpinannya

Hasil wawancara yang dilakukan oleh pak Kuris Weyandri Syaputra mengatakan bahwa:

“Iya sudah sangat baik, karena dia memimpin sangat profesional, terarah, dan pengalamannya sudah sangat mumpuni dan bisa dijadikan teladan bagi karyawan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada mbak Ida Wahyuni mengatakan bahwa:

“Menurut saya sudah benar, karena apabila kami melakukan kesalahan bapak tidak menegur secara langsung di depan umum dan memepermalukan tetapi dengan cara menasehati dengan baik atas kesalahan yang di perbuat. Sedangkan dalam hal memerintah pak yongki melakukan terlebih dahulu mencontohkan, dan dalam hal memutuskan sesuatu beliau bermusyawarah.”⁷⁰

Wawancara kepada bapak Wahyu Ariyadi mengatakan:

“Iya sudah benar dan terstruktur, pak yongki juga dalam memimpin selalu mengingatkan karyawannya untuk berbuat baik seperti sholat tepat waktu. Dalam memimpin beliau sudah mengikuti ajaran syariat islam tidak melakukan tindakan semena-mena terhadap bawahannya.”⁷¹

⁷⁰Ida Wahyuni, *Kasir Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 5 September 2019

⁷¹Wahyu Ariyadi, *Pramuniaga Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 5 September 2019

Hasil wawancara yang dilakukan oleh mbak Mei Linda Herawati mengatakan bahwa:

“Sudah benar, karena bapak bisa memposisikan diri dimana dia harus berlaku sebagai atasan dan seperti yang lainnya. Pak Yongki juga tidak bertindak sesuka hatinya tetapi selalu dengan cara yang bijaksana serta menghargai semua karayawannya.”⁷²

Suryono mengungkapkan bahwa:

“Menurut saya dalam memimpin pak Yongki sudah sangat terstruktur sesuai dengan pengalamannya. Sehingga dalam memimpin, para karyawan tidak merasa adanya tekanan ataupun tidak betah bekerja di Gerai 212 Mart. Ia juga tidak memposisikan dirinya sebagai atasan tetapi lebih kepada keluarga.”⁷³

Percakapan dengan Agus, mengungkapkan:

“Iya sudah benar, pertama pak yongki sering memberikan masukan dan arahan, kedua apabila kami melakukan kesalahan pak yongki tidak memarahi tetapi dengan cara menasehati untuk tidak melakukan kesalahan itu lagi. Yang pasti dia selalu berlaku baik tidak semena-mena.”⁷⁴

Hasil penelitian terkait tentang penerapan kepemimpinan yang benar dan baik dari hasil wawancara kepada karyawan adalah bahwa pemimpin di Gerai 212 Mart dalam kepemimpinannya memberikan motivasi serta arahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal memerintah pemimpin tidak melakukan hal yang semena-mena tetapi lebih kepada menasehati dan memberi tahu secara baik-baik. Setiap ada masalah pada karyawan pemimpin langsung memberitahu

⁷²Mei Linda Herawati, *Kasir Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 September 2019

⁷³Suryono, *Pramuniaga Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 September 2019

⁷⁴Agus, *Pramuniaga Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu*, Wawancara pada tanggal 9 September 2019

kesalahan tersebut dengan cara yang bijaksana sehingga bawahan bisa menerima dengan lapang dada dan memperbaiki tanpa adanya tekanan. Pemimpin juga berlaku adil kepada setiap karyawannya tanpa membedakan status jabatan sehingga karyawan merasa selalu dihargai.

6. Pertanyaan yang berkaitan dengan cara pemimpin membuat karyawan bertahan bekerja di Gerai 212 Mart

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Kuris Weyandri Syaputra:

“iya pasti, kepeimpinan yang dilakukan pak yongki membuat kami bertahan karena dia itu seperti leader yang mengarahkan dan dia juga memberikan kami petunjuk untuk mencapai tujuan kami dan kekeluarganya juga sangat membuat nyaman untuk bekerja.”

Disampaikan oleh Ida Wahyuni, mengatakan:

“Iya, karena disini sudah seperti keluarga sendiri beban dan tekanan juga tidak saya rasakan. Intinya dari atasan sampai sesama karyawan kami tidak pernah ada bentrokan dan apabila terjadi pasti langsung diselesai sehingga selama bekerja kami selalu happy.”

Berdasarkan wawancara kepada Wahyu Ariyadi, mengungkapkan:

“Iya membuat saya bertahan, karena dia bisa memposisikan seperti teman dan dia juga di ajak untuk saling berbagi setiap ada masalah dan lingkungan kerja disini juga seperti keluarga.”

Hasil wawancara kepada Mei Linda Herawati, mengatakan:

“Iya saya sangat betah mbak, karena pak Yongki sendiri tidak membeda-bedakan. Selalu memotivasi dan arahan kepada kami.”

Wawancara kepada Agus dan Suryono, mengatakan:

“Iya karena, disini tidak ada yang namanya antara atasan dan bawahan tetapi lebih kepada keluarga dan teman sehingga tidak ada perbedaan. Hanya saja pak yongki lebih seperti orang tua kami yang selalu memberi arahan dan motivasi agar kami dalam melaksanakan pekerjaan lebih baik lagi.”

Hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan terapkan membuat karyawan bertahan bekerja di Gerai 212 Mart menurut hasil wawancara kepada karyawan adalah dengan gaya pimpinan terapkan membuat karyawan bertahan untuk tetap bekerja dengan baik tanpa ada unsur paksaan karena sikap dan cara yang dilakukan pimpinan membuat para karyawan merasa nyaman sehingga tetap bertahan untuk bekerja di Gerai 212 Mart.

7. Pertanyaan yang berkaitan dengan hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Kuris Weyandri Syaputra:

“Kalau untuk kesalahan yang kecil hanya di ditegur dengan baik untuk lebih baik tetapi kalau masalahnya sudah besar baru ada teguran yang lebih serius dari atasan, hukuman dilakukan sesuai kesalahan yang dilakukan karyawan.”

Hasil wawancara kepada Ida Wahyuni, Wahyu Ariyadi, Mei Linda

Herawati, Agus dan Suryono, mengungkapkan bahwa:

“Kalau terlambat hanya mendapatkan teguran agar tidak mengulangi kembali kesalahan tersebut. Setiap karyawan diberi tanggungjawab untuk menjaga rak masing-masing, dan apabila terdapat barang yang terjual kepada konsumen sudah tidak layak lagi (expired) maka barang tersebut harus diganti oleh karyawan yang memiliki rak yang menjual barang tersebut dengan uang pribadi yang kualitasnya harus lebih baik. Dan pada intinya hukuman yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Semakin berat kesalahan maka semakin berat hukuman seperti di keluarkan dari tempat bekerja.”

Hasil wawancara mengenai hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan di Gerai 212 Mart adalah bagi karyawan yang terlambat maka akan diberi teguran agar tidak mengulangi kesalahan itu lagi, tetapi bagi karyawan yang sudah melanggar aturan sangat berat maka karyawan

akan diberi sanksi sesuai dengan kesalahan yang dibuat. Seperti hukuman denda apabila terdapat barang yang terjual kepada konsumen sudah tidak layak lagi (expired) maka barang tersebut harus diganti oleh karyawan yang memiliki rak yang menjual barang tersebut dengan uang pribadi yang kualitasnya harus lebih baik.

8. Pertanyaan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab sebagai karyawan di Gerai 212 Mart

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Kuris Weyandri Syaputra:

“Tugas saya sebagai pengontrol barang dan lainnya seperti absen, buat struktur kerja, aturan-aturan dan membantu karyawan lain yang punya masalah atau tidak di paham.”

Wawancara yang dilakukan dengan Ida Wahyuni, Wahyu Ariyadi,

Mei Linda Herawati, Agus dan Suryono, mengungkapkan bahwa:

“Tugas dan tanggung jawab kami yaitu menjaga dan mengontrol rak masing-masing, seperti ada barang yang sudah tidak layak lagi maka barang tersebut diganti dengan yang baru, lalu apabila barang dirak sudah kosong maka harus diisi. Dan tugas bersama yaitu menjaga ketentraman gerai serta kebersihan gerai.”

Hasil penelitian yang terkait tentang tugas dan tanggungjawab karyawan di Gerai 212 Mart adalah menjaga rak masing-masing yang sudah di berikan, membuat absen, struktur, absen bagi yang diberi tugas, serta menjaga kenyamanan dan kesejahteraan serta kebersihan di Gerai 212 Mart .

9. Pertanyaan yang berkaitan dengan hal yang membuat karyawan merasa puas selama bekerja di Gerai 212 Mart

“Yang membuat saya merasa nyaman dan puas bekerja disini karena semenjak bekerja di Gerai 212 Mart hidup lebih terarah karena mulai menemukan jati diri dan mengetahui tujuan hidup kedepannya bagaimana. Saya disini juga menemukan keluarga baru

yang selalu saling berbagi. Di ajarkan membaca AL-Quran, dan pencerahan yang sangat banyak manfaatnya untuk saya secara pribadi. Dan bukan hanya mencari kerja ataupun uang tetapi saya lebih bisa menghargai sesama dan jerih payah yang dapatkan lebih bermanfaat untuk hidup di dunia dan akhirat.”

Wawancara yang dilakukan kepada Ida Wahyuni dan Mei Linda

Herawati, mengatakan bahwa:

“Hal yang membuat kami merasa puas bekerja disini yaitu kekeluargaan yang sangat kental, pemimpin yang sangat humoris, fleksibel dan humble serta tidak membedakan. Semenjak bekerja di gerai kami juga banyak mendapatkan ilmu agama yang selama ini kami tidak tahu dan semenjak disini menjadi tahu dan mengerti. Dan setiap bulan diadakan pengajian belajar agama.”

Wahyu Ariyadi, mengungkapkan bahwa:

“Yang pertama bisa belajar ilmu agama lebih banyak lagi, saya dulu jauh dari agama dan sekarang Alhamdulillah bisa lebih baik. Pemimpin yang bijaksana dalam semua hal, rekan kerja yang seperti keluarga saling berbagi satu sama lain, tidak membedakan status.”

Wawancara kepada Agus, mengatakan bahwa:

“Yang pasti kita bisa lebih bertanggung jawab karena Gerai ini bukan milik perorangan tetapi berjamaah sehingga saya sebagai karyawan memiliki tanggung jawab yang besar, di balik itu semua saya di kelilingi oleh orang-orang yang sangat berpengalaman dan baik, bisa membawa kejelasan yang lebih baik dari sebelumnya. Karena memang disini kita selalu di ajarkan kepada hal-hal islami sesuai dengan asal-usul 212 Mart itu sendiri yang berlogo Syariah.”

Suryono, mengatakan bahwa:

“Saya secara pribadi yang membuat merasa puas dan betah disini yaitu rekan-rekan kerja yang seperti keluarga sendiri, dan banyak hal positif yang bisa di dapatkan seperti pengajaran ilmu agama yang tidak saya dapatkan di luar sana selama saya bekerja sebelum di Gerai 212 Mart. Pemimpin yang sangat terbuka terhadap karyawannya dan tidak membedakan satu sama lain semua dianggap rata sama-sama mencari rezeki dan amalan yang baik.”

Hasil penelitian terkait tentang hal yang membuat karyawan merasa puas dalam bekerja di Gerai 212 Mart adalah yang pertama keadaan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa puas dalam bekerja dengan rekan kerja yang seperti keluarga, kedua pimpinan yang selalu mensupport karyawannya dan memberikan masukan motivasi, ketiga setiap bulannya selalu diadakan pengajian serta belajar agama sehingga bagi karyawan yang awalnya tidak mengerti dan tidak tahu menjadi tahu dan bisa menjadi manusia yang lebih baik lagi, keempat karyawan merasa sangat dihargai dengan pimpinan karena tidak membedakan status jabatan dan lebih menganggap bawahan seperti teman.

10. Pertanyaan yang berkaitan dengan apakah pemimpin dalam mengambil keputusan bermusyawarah terlebih dahulu kepada karyawan

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Kuris Weyandri Syaputra, Ida Wahyuni, Wahyu Ariyadi, Mei Linda Herawati, Agus dan Suryono, mengungkapkan bahwa:

“Iya, karena setiap bulan kami selalu brifing jadi setiap ada masalah atau apapun bentuk keputusan itu kami berembuk dan bermusyawarah bersama karyawan lainnya dan pimpinan.”

Hasil penelitian tentang indikator dalam pengambilan keputusan pemimpin bermusyawarah kepada karyawan adalah setiap bulan para karyawan dan pimpinan melakukan brifing bersama dengan tujuan untuk menyelesaikan masalah-masalah dan kegiatan yang ada di gerai 212 Mart. Jadi pemimpin tidak mengambil keputusan secara sepihak tetapi bermusyawarah kepada bawahannya agar bisa mendapatkan saran dan ide

dari bawahan untuk memajukan dan mensejahterakan bagaimana gerai kedepannya lagi. Dan dalam ini juga karyawan dapat mengutarakan pendapatnya dan para karyawan lebih merasa dihargai meskipun hanya karyawan biasa.

Hasil wawancara kepada karyawan terkait dengan apakah dalam pengambilan keputusan pimpinan melakukan musyawarah terlebih dahulu adalah menurut hasil wawancara bahwa setiap bulan selalu diadakan brifing bersama dalam hal tersebut maka pimpinan mengajak semua karyawan untuk bermusyawarah dalam memutuskan dan menyelesaikan semua yang ada di gerai.

B. Pembahasan

1. Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu

Mencermati hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Pada Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan di Gerai 212 Mart Kota Bengkulu dalam mengambil keputusan seorang pemimpin tidak secara sepihak tetapi musyawarah terlebih dahulu kepada karyawan tetapi itu dilakukan hanya menyakut hal-hal yang berhubungan pada karyawan sesuai kegiatan yang ada di gerai bukan membahas secara menyeluruh seperti pemecatan karyawan, hukuman bagi karyawan dan lain sebagainya. Dalam musyawarah yang dilakukan kepada karyawan setiap bulannya yaitu membahas tentang cara penataan barang di gerai, kesalahan-kesalahan kecil yang dilakukan karyawan, teguran-teguran untuk karyawan, motivasi serta

arahan agar dalam bekerja setiap karyawan lebih produktif untuk mencapai tujuan perusahaan gerai 212 mart.

Tetapi dalam hal lain, pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan dengan status jabatannya, memberikan motivasi dan berkomunikasi yang baik kepada bawahannya, menganggap bahwa semua karyawan adalah keluarga tidak memosisikan antara majikan dan bawahannya. Bersikap profesional membantu penataan dan selalu mengingatkan kepada karyawan tentang hal-hal yang harus dikerjakan oleh karyawannya.

Sebagai pemimpin pasti memiliki tugas yaitu mengarahkan seperti penataan barang, kebersihan gerai, hal-hal yang harus dilakukan karyawan dalam melayani konsumen memberikan yang terbaik untuk semua umat karna tujuan gerai itu sendiri untuk mensejahterahkan umat, kemudian memberikan penghargaan kepada karyawan seperti pemberian *reward* berupa kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi dan mampu dalam bidang tersebut, dan dalam hal sederhana seperti pemberian langsung hadiah seperti coklat, permen dan lain sebagainya untuk memberikan semangat kepada karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik. Saling menghargai satu sama lain, tidak membedakan antara atasan dan bawahan. Tetap tidak lupa bahwa setiap ada penghargaan pasti terdapat juga hukuman bagi karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan atau pimpinan itu sendiri, seperti karyawan yang terlambat pertama hanya mendapat teguran, kemudian jika terulang maka diminta alasan atas

keterlambatan tersebut, lalu jika tidak ada perubahan maka diberi sanksi yang lebih berat seperti pemecatan, dan untuk karyawan melakukan kesalahan seperti terjualnya produk yang sudah *expired* kepada konsumen maka karyawan harus mengganti produk tersebut kepada konsumen dengan kualitas yang lebih baik, kebijakan tersebut sudah diatur oleh pimpinan.

Seperti teori menurut Ngalim Purwanto, fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi, atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada yang ingin ditujuh sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.⁷⁵

Menurut Sutarto, pendekatan perilaku berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

- l. Cara memberi perintah
- m. Cara memberi tugas
- n. Cara berkomunikasi
- o. Cara membuat keputusan
- p. Cara mendorong semangat bawahan
- q. Cara memberi bimbingan
- r. Cara menegakkan disiplin

⁷⁵Nasrudin Endin, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), h. 59

- s. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- t. Cara meminta laporan dari bawahan
- u. Cara memimpin rapat
- v. Cara menegur bawahan, dan lai-lain⁷⁶

Jadi, berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan pada Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam kota Bengkulu dilihat dari gaya kepemimpinannya masih dikatakan cukup baik karena dalam melakukan tindakan pimpinan bermusyawarah terlebih dahulu kepada bawahan, berbaur kepada anggota-anggota kelompoknya. Selalu memberikan arahan serta motivasi kepada semua karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Hubungan dengan anggotanya bukan seperti majikan dan bawahan tetapi lebih seperti kakak dengan saudara-saudaranya. Dan mengenai pemberian hukuman bagi karyawan yang menjual produk *expired* untuk mengganti rugi dengan produk yang kualitasnya lebih baik itu belum sesuai dengan gaya kepemimpinan yang dianjurkan karena kepemimpinan yang baik itu dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi bawahnya serta dapat mempertimbangkan kesanggupan dan kemampuan bawahanya. Karena hal tersebut tidak adanya kesepakatan antara karyawan dan pimpinan tetapi dibuat secara sepihak.

⁷⁶Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana Prenadamedia Group, 2009), h. 222

2. Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu Ditinjau Dari Manajemen Syariah

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di terapkan di gerai 212 pada karyawan ditinjau dari manajemen syariah yaitu dalam manajemen syariah terdapat beberapa hal yang telah di bahas seperti perilaku yang berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan dikendalikan dan tidak terjadi perilaku KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari yang Mahatinggi yaitu Allah SWT yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun yang buruk.

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan *power* atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.

Dalam surah An-Nissa ayat 58 yang menjelaskan tentang tugas dan tanggungjawab pemimpin:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.⁷⁷

Dalam ajaran islam pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik sesuai dengan syariat islam dan ajaran dalam islam.

6. Suri Tauladan (*Qadwah Hasanah*)

Tugas utama yang harus dilakukan oleh pemimpin adalah memberikan contoh dan suri tauladan yang baik untuk para bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan. Ia mewajibkan dirinya untuk berperilaku lurus sesuai dengan prosedur yang ada serta teguh dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesabaran, amanah dan pengorbanan. Semua tindakan yang dilakukan harus sesuai dengan ketentuan yang telah diturunkan Allah SWT.⁷⁸

7. Berakhlak Mulia, Adil dan Penyayang

Benarnya seorang pemimpin haruslah lemah lembut, bijaksana dan adil dalam memberikan keputusan kepada masyarakat. Perhatian terhadap

⁷⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya*, (Bandung: Al-hikmah, 2008), h. 87

⁷⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 138

persoalan rakyatnya, memberikan nasihat ketika mereka melakukan kesalahan dan memberikan semangat (motivasi) jika mereka melakukan kebenaran. Memberikan argument kepada mereka secara bijaksana, sehingga mereka merasa nyaman dengan pendapatnya. Sifat dan karakter seperti ini sudah melekat pada diri Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin.

8. Musyawarah

Seorang pemimpin diwajibkan untuk bermusyawarah dengan para bawahannya, karena akal pikiran dan intelektual manusia tidak mungkin menguasai semua persoalan dan pendapat orang banyak lebih bisa dipertanggung jawabkan dari pada pendapat pribadi. Ini merupakan salah satu prinsip Islam dan wajib dipegang dalam kehidupan.

9. Pendelegasian

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab merupakan persoalan penting bagi kemaslahatan seorang pemimpin. Hal ini mengingatkan bahwa pemimpin adalah manusia biasa yang sarat keterbatasan dan tidak mampu menjalankan semua tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, ia harus mendelegasi sebagian wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan untuk menjalankan tugas-tugasnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Pada Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 21 Mart Jl.Mahakam kota Bengkulu Ditinjau dari Manajemen Syariah belum bisa dikatakan sudah sesuai Karena masih redapat beberapa hal yang belum sesuai dengan kepemimpinan dalam islam yaitu:

1. Terdapat aturan yang disepakati tidak melakukan bermusyawarah terlebih dahulu pada karyawan tetapi diputuskan sepihak pada pimpinan karena dalam kepemimpinan islam bahwa seorang pemimpin hendaklah menetapkan hukuman secara adil. Dan dalam pemberian hukuman harus mengganti rugi dengan produk yang lebih baik tidak diberikan keringan ataupun solusi yang lain, sehingga hal ini masih dapat memberatkan karyawan. Tidak adanya keluwasan karyawan dalam memberikan saran ataupun bantahan dalam hal tersebut
2. Dalam hal keimanan dan ketauhidan pemimpin hanya memberi tahu dan memerintah kepada bawahannya bukan langsung mencontohkan. setiap bulan diadakannya pengajian bersama tetapi dalam hal ini karyawan bukan dipandu dan diarahkan mereka hanya melaksanakan sesuai aturan gerai saja. Sehingga hanya karyawan yang bersungguh-sungguh saja yang mendapatkan manfaatnya, bukan keinginan dari hati nurani.

Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan pada Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam kota Bengkulu Ditinjau Dari Manajemen Syariah cukup baik karena masih terdapat beberapa hal yang belum termasuk dalam gaya kepemimpinan dalam manajemen syariah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan di Jl.Mahakam kota Bengkulu bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan digerei 212 mart yaitu *Pseudo-Demokratis*, tipe ini disebut juga semi demokratis atau manipulasi diplomatic. Pemimpin yang bertipe *pseudo-demokratis* hanya tampaknya bersikap demokratis, padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Dengan gaya kepemimpinan tersebut sudah cukup baik, karena hal itu tetap membuat karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai perintah dan aturan yang di terapkan oleh pimpinan sehingga setiap anggota tetap bertahan untuk bekerja di gerai 212 mart.
2. Analisis Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan di Jl.Mahakam kota Bengkulu Ditinjau dari Manajemen Syariah bahwa kepemimpinan yang dilakukan masih belum sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diajarkan oleh Rasulullah karena kepemimpinan dalam islam itu harus bersifat pertengahan yaitu menjaga hak dan

kewajiban individu serta masyarakat dengan sifat keadilan dan tidak sewenang-wenang dalam berbuat dan bertindak.

B. Saran

1. Sebagai acuan untuk semua perusahaan agar dapat memilih pemimpin yang lebih baik guna untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Baik perusahaan besar ataupun kecil tetap harus memiliki seorang pemimpin yang profesional dan bijaksana agar bawahan yang di pimpin bisa bekerja sesuai yang diinginkan ditujuh dengan ketentuan waktu dan perencanaan.
2. Untuk pimpinan di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam kota Bengkulu, agar lebih teliti dalam mengawasi dan mengarahkan para bawahanya agar dapat mengurangi terjadi kesalahan seperti terjualnya produk yang sudah *expired* kepada konsumen.
3. Untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan harus memiliki prinsip yang disiplin dan bersungguh-sungguh agar dalam bekerja tidak terjadi kesalahan yang dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, Ivana Rita. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Hidayatullah Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: Skripsi. Program Studi Manajemen Rumah Sakit. 2016.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro Semarang: Skripsi, Program Studi Ekonomi Manajemen. 2010.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama. 2012.
- Burhan, Bungin. *Edisi Kedua Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group. 2008.
- Didin, Hafudhuudin. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta:Gema Insani Press. 2013
- Endin, Nasrudin. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2010.
- Fajar, Hananto Setiawan, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gama Di Karang Anyar*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Program Studi Ekonomi Manajemen. 2007.
- Hafidhudin, Didin. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani. 2003.
- Ibrahim Abu Sinn, Ahmad. *Manajemen Syariah Sbuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Indah Putri, Sonia. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus*, Semarang: Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang. 2014.
- Kementerian Agama RI. *Al-Quran dan Tafsirnya*. Jakarta: Departemen Agama RI. 2011.
- Manullag, Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2013.
- Morisan. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana. 2012.

- Melayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Marihot, Tua Efendi Hariajha. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2015.
- Sedermayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama, 2014.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta.2013.
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group. 2015.
- Suwatno. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta. 2011.
- S. Ruky, Achmad. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013.
- Tunggal Saputra, Agus., I Wayan Bagian. “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*” edisi e-journal Bisma Universitas Pendidikan Jurusan Manajemen (Nomor 2, Tahun 2016, Volume 4).
- Yunira. *Pengaruh Motivasi Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Safir Bengkulu*. IAIN Bengkulu: Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. 2018.
- Zainal, Rivai Veithza. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2015.
- Zainul Arifin. *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Pustaka Alvabet IKAP cet4, 2006.