ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT SRI SEJAHTERA JATIM, KJKS RAHMAT (KUM3), DAN KSPPS MUAMALAH BERKAH SEJAHTERA

S K R I P S I

Oleh:
MEGA INDAHWATI
NIM: G74214104

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
SURABAYA
2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Mega Indahwati

NIM : G74214104

Fakultas/Prodi: Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 10 Juli 2018

Saya menyatakan,

METERAI TEMPEL
TGL. 20
B92D5AEF449278274
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Mega Indahwati

NIM. G74214104

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Mega Indahwati NIM. G74214104 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 10 Juli 2018
Pembimbing,

H. Muhammad Yazid, S.Ag,M.Si
NIP. 197311171998031003

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Mega Indahwati, NIM. G74214104 ini telah dipertahankan di depan Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, 24 Juli 2018, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I,

H. Muhammad Yazid, S.Ag,M.Si
NIP. 197311171998031003

Penguji II,

Ummiy Fauziyah Laili, M.Si
NIP. 198306062011012012

Penguji III,

Ana Toni Roby Candra Yudha, M.SEI
NIP. 201603311

Penguji IV,

Ridha Amaliyah, S.IP, MBA
NIP. 201409001

Surabaya, 31 Juli 2018

Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Dekan,

Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mega Indahwati
NIM : G74214104
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail address : indahmega48@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Analisis Faktor-faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 01 Agustus 2018

Penulis

(Mega Indahwati)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Skripsi dengan judul **"Analisis Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera"** merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menjawab mengenai apa saja faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan koperasi syariah di Surabaya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana metode ini digunakan untuk memecahkan masalah dengan informasi yang didapat dari wawancara secara langsung dengan Manajer, Staff Operasional dan Karyawan KSPPS BMT Sri Sejahter Jawa Timur, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera mengenai permasalahan yang penulis angkat.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan koperasi syariah di Surabaya yaitu Kepemimpinan, dimana pemimpin memberikan contoh teladan yang baik agar karyawan terdorong untuk mengikutinya dan selalu berusaha menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan, dimana karyawan diberi pelatihan agar wawasannya semakin bertambah, baik dengan metode *On The Job Training* ataupun metode *Off The Job Training.* Kompensasi, dimana hal ini diberikan agar karyawan semakin semangat dan giat dalam bekerja, baik berupa bonus ataupun tunjangan. Disiplin kerja, dimana hal ini diterapkan agar karyawan disiplin dalam waktu ketika masuk kerja, tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan disipin beribadah. Motivasi kerja, yaitu diberikannya fasilitas kerja dan motivasi untuk mencintai pekerjaannya dari pemimpin, adapun motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intern dan ekstern.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan koperasi syariah di Surabaya yaitu, kepemimpinan, yaitu memberi contoh teladan yang baik dan selalu berusaha menabah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan, yaitu diberikannya pelatihan metode *On The Job Training* dan *Off The Job Training.* Kompensasi, yaitu diberikannya bonus dan tunjangan kepada karyawan. Disiplin kerja, yaitu diterapkannya disiplin waktu, mengerjakan tugas dan beribadah. Motivasi, yaitu selain dari fasilitas kerja dan pemimpin, motivasi juga dipengaruhi faktor intern dan ekstern

Kata Kunci : Kinerja, Faktor yang Meningkatkan Kinerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
LEMBAR PENGESAHAN iv
MOTTO v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TRANSLITERASI xiii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 7
C. Rumusan Masalah 8
D. Kajian Pustaka 8
E. Tujuan Penelitian 11
F. Kegunaan Hasil Penelitian 11
G. Definisi Operasional 12
H. Metode Penelitian 13
I. Sistematika Pembahasan 18
BAB II KINERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MENINGKATKAN KINERJA
A. Kinerja 20
B. Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kinerja 22
1. Kepemimpinan 22
2. Pelatihan 26
3. Kompensasi 30
4. Motivasi 35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Disiplin Kerja 40

BAB III FAKTOR-FAKTOR YANG MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT SRI SEJAHTERA JATIM, KJKS RAHMAT (KUM3), DAN KSPPS MUAMALAH BERKAH SEJAHTERA

A. Gambaran Umum KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur 46
1. Sejarah berdirinya KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur 46
2. Visi & Misi KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur 47
3. Struktur Organisasi KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur 47
4. Tugas Personil KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur 49
5. Produk-produk KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur 50

B. Faktor-faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur 52
1. Kompensasi 52
2. Pelatihan 55
3. Kepemimpinan 57
4. Disiplin Kerja 60
5. Motivasi 62

C. Gambaran Umum KJKS Rahmat (KUM3) 63
1. Sejarah berdirinya KJKS Rahmat (KUM3) 63
2. Visi & Misi KJKS Rahmat (KUM3) 64
3. Struktur Organisasi KJKS Rahmat (KUM3) 65
4. Tugas Personil KJKS Rahmat (KUM3) 66
5. Produk-produk KJKS Rahmat (KUM3) 67

D. Faktor-faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan KJKS Rahmat (KUM3) 68
1. Pelatihan 68
2. Kompensasi 69
3. Motivasi 71
4. Kepemimpinan 73

E. Gambaran Umum KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera 75
1. Sejarah berdirinya KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera 75
2. Visi & Misi KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera 77

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Struktur Organisasi KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera 77
4. Tugas Personil KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera 78
5. Produk-produk KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera 79
F. Faktor-faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera 81
1. Kepemimpinan 81
2. Pelatihan 83
3. Kompensasi 85
4. Motivasi 86
5. Disiplin Kerja 88
BAB IV ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT SRI SEJAHTERA JATIM. KJKS RAHMAT (KUM3), DAN KSPPS MUAMALAH BERKAH SEJAHTERA
A. Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera 90
1. Kepemimpinan 90
2. Pelatihan 90
3. Kompensasi 90
4. Disiplin Kerja 90
5. Motivasi 90
B. Analisis faktor-faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera 91
1. Kepemimpinan 91
2. Pelatihan 93
3. Kompensasi 95
4. Disiplin Kerja 97
5. Motivasi 99
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 101
B. Saran 102
DAFTAR PUSTAKA 103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

LAMPIRAN 105

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga keuangan syariah di Indonesia mulai berkembang pada tahun 1990 dan mengalami perkembangan yang semakin marak pada awal tahun 2000. Koperasi Syariah merupakan sebuah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan kegiatan yang berdasarkan prinsip syariah yaitu Al Quran dan Hadis. Tujuan dari Koperasi Syariah yaitu mensejahterahkan ekonomi anggotanya denga norma dan mora Islam serta menciptakan persaudaraan juga keadilan antar sesama anggota.[1] Koperasi syariah berdiri dibawah naungan Dinas Koperasi, Koperasi Syariah lahir berdasarkan keputusan menteri (Kepmen) Koperasi dan UMKM Republik Indonesia Nomor 91 tahun 2004 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah.[2]

Adapun dalam penerapannya, Koperasi Syariah tidak menetapkan bunga dalam kegiatan simpan pinjamnya, dimana dalam hal ini, riba merupakan hal yang bertentangan dengan keadilan dan kepedulian, hal ini dapat dilihat dari tidak pedulinya sistem bunga dengan nasib debitur serta ketidak adilan dalam penetapan bungan atas pokok modal, sehingga sangat bertentangan dengan prinsip syariah. Tujuan koperasi dapat dicapai jika dalam

[1] H. Idri, *Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam Prespektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Kencana, 2015), 261.

[2] Triana Sofiani, *Konstruksi Norma Hukum Koperasi Syariah dalam Kerangka Sistem Hukum Koperasi Nasional*, (Jurnal Hukum Islam Vol. 12, 2014), 139

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penerapannya prinsip syariah dilakukan secara menyeluruh dan tidak sepotong-sepotong.

Adapun landasan Koperasi Syariah, yaitu, Koperasi Syariah berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Koperasi Syariah berasaskan kekeluargaan serta berlandaskan syariah islam yaitu Al Quran dan As-Sunnah dengan saling tolong menolong (*ta'awun*) serta saling menguatkan (*takaful*).

Kegiatan usaha Koperasi Syariah yaitu meliputi semua kegiatan usaha yang halal, baik serta bermanfaat dan juga menguntungkan dengan sistem bagi hasil tanpa adanya unsur riba, judi serta ketidakjelasan, dalam menjalankan fungsi perannya, koperasi syariah menjalankan usaha sesuai dengan sertifikasi usaha koperasi, selain itu usaha-usaha yang dijalankan koperasi syariah harus sesuai dengan fatwa dan ketentuan Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menghadapi kehidupan yang semakin modern serta dengan adanya teknologi yang semakin canggih, peranan sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa.[3]

Keadaan sumber daya manusia atau insani di dalam suatu organisasi memiliki peran penting untuk dapat mencapai tujuan. Sadono berpendapat

[3] Kadarisman, M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 271

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa sumber daya insani merupakan orang-orang yang ada di dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.[4]

Suatu organisasi atau perusahaan yang ingin bertahan dalam persaingan, maka harus memiliki sumber daya insani yang kompetitif. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya insani. Meningkatnya kualitas sumber daya insani diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan professional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang yang diberikan kepadanya. Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu kesuksesan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja karyawan yang tinggi, dimana sumber daya insani yang dimiliki diharapkan mampu menjalankan tugasnya dengan bertanggung jawab penuh, cekatan, dan juga mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Meningkatnya kinerja seorang karyawan tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu kepemimpinan, pelatihan, kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan masih banyak faktor lain.

[4] Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2011), cet ke-3, 173

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut George R. Terry, kepemimpinan merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.[5] Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai sebuah proses mempengaruhi aataupun memberi contoh yang dilakukan oleh pemimpin kepada pengikutnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran yang cukup besar bagi keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.[6] Ketika kepemimpinan seseorang tidak berjalan dengan efektif, maka akan menimbulkan perasaan kurang nyaman diantara para karyawan, dimana hal ini ditunjukkan dengan sikap malas dan tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Pimpinan perusahaan juga perlu melakukan pembinaan, pengkoordinasian serta mengarahkan karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini dibutuhkan karena tidak semua karyawan baru dapat secara langsung sesuai dengan kebutuhan. Mereka harus dilatih agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif. Pelatihan merupakan suatu usaha pembelajaran mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian serta perilaku oleh pegawai, sehingga dengan hal ini kinerja karyawan diharapkan akan meningkat dan menjadi lebih professional dalam bidangnya masing-masing.

---

[5] Nicko Permana Putra, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Power Semarang*, (Skripsi: Universitas Dian Nuswanto, 2013), 3.

[6] Sandy Fahrizal Akhmad, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang)*, (Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang, 2015), 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pelatihan juga dapat diartikan sebagai keseluruhan kegiatan untuk memberi, memeperoleh, meningkatkan, juga mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, serta etos kerja dalam tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang serta kualifikasi jabatan ataupun pekerjaan.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan merupakan suatu bentuk usaha yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi selain untuk meningkatkan kinerja juga diharapkan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu kompensasi juga dimaksudkan untuk balas jasa perusahaan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.[7]

Seorang karyawan dalam bekerja, jika memiliki motivasi yang tinggi, maka ia akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula, dimana karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Secara sederhana motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya.[8] Motivasi merupakan suatu hal yang cukup penting, dimana motivasi merupakan hal yang menyebabkan,

[7] Siti Mahmudah, *Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY),* (Skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), 5.

[8] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 180

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau giat bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal.[9]

Setiap organisasi tentunya memiliki serangkai peraturan yang berlaku di dalamnya, dimana hal itu bertujuan untuk meningkatkan kinerja juga profesionalisme. Suatu organisasi dapat berjalan dengan optimal tidak lepas dari faktor disiplin dalam kerja. Dispilin kerja memiliki peran dalam membentuk seorang karyawan untuk memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin kerja dapat diartikan bahwa sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang dilakukan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan baik secara tertulis ataupun tidak tertulis. Sehingga dengan adanya disiplin kerja yang berjalan dengan baik maka akan dapat dicapai suatu keuntungan bagi perusahaan ataupun karyawan.[10]

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penilitian ini akan dilakukan dengan judul ***"Analisis Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera."***

[9] Suprihati, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*, (Jurnal Paradigma Vol. 12 No. 01, 2014), 98.
[10] Siti Mahmudah, *Pengaruh Kepemimpinan…*, 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Identifikasi Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi masalah yang muncul adalah:

a. Sumber daya insani/manusia merupakan sebuah modal utama dalam suatu organisasi atau perusahaan.
b. Kinerja merupakan hal yang dihasilkan oleh tenaga kerja dimana hal tersebut berkontribusi dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan.
c. Adanya faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.
d. Peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jelas bagaimana kinerja karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan agar pembahasan dalam penelitian ini sesuai dengan sasaran yang diinginkan, maka peneliti memberi batasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

a. Adanya faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.
b. Analisis faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas, yaitu:

1. Apa saja faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di KSPP BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera.
2. Bagaimana analisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera?

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan pendukung dimana hal ini berkaitan dengan konsep, teori, data atau temuan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan yang mendasari penelitian yang tengah dilakukan. Adapun penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu:

1) Penelitian yang telah dilakukan oleh Fatihah Nur Janah, yang berjudul "*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Anom Banjar Patroman*". Penelitian menghasilkan bahwasannya, strategi yang dilakukan oleh PDAM kota Banjar dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan itu meliputi pendidikan formal dan pelatihan informal dan nonformal. Setelah diadakanya peningkatan kinerja karyawan melaui pendidikan yang meliputi pendidikan formal dan pelatihan informal dan non formal,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan semakin semangat dalam bekerja, semakin percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan mengurangi ketidak hadiran karyawan.

2) Penelitian yang telah dilakukan oleh Irfa Nurina Jati, yang berjudul "*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng*". Penelitian menghasilkan bahwasannya, strategi Perum BULOG Divre Jateng untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan, apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka karyawan akan diberikan promosi. Salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat (pendidikan dan pelatihan) yang meliputi diklat *on the job*, diklat *off the job.*

3) Penelitian yang telah dilakukan oleh Ninuk Muljani, yang berjudul "*Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*". Dari penelelitian ini diperoleh kesimpulan bahwasannya, terdapat dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk mencapai keadilan sebagaimana diharapkan oleh karyawannya, maka perusahaan harus mempertimbangkan kondisi eksternal, kondisi internal dan kondisi individu. Kompensasi harus diusahakan sebanding dengan kondisi di luar perusahaan, khususnya perusahaan yang menjalankan bisnis sejenis, juga harus disesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, seperti tanggung jawab, dan risiko. Kompensasi juga harus memperhatikan kondisi individu, sehingga tidak memberikan kompensasi dengan pertimbangan subyektif dan diskriminatif.

4) Penelitian yang telah dilakukan oleh Deniyati Zufriah, yang berjudul "*Analisis Deskriptif Motivasi dan Kinerja Karyawan KUD Sadar Sejahtera Beliti Jaya Kecamatan Muara Keling Kabupaten Musi Rawas*". Penelitian menghasilkan bahwasannya: Motivasi karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik. Karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaan karena telah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhannya. Kinerja karyawan KUD Sadar Sejahtera Musi Rawas berada pada kategori baik. Kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang baik, penyelesaian tugas tepat waktu, dan komitmen melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan anggota koperasi.

5) Penelitian yang telah dilakukan oleh Agung Prihantoro, yang berjudul "*Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*". Dari penelitian ini diperoleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesimpulan bahwasannya semakin baik motivasi seorang karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Disiplin dalam penggunaan waktu, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Semakin kondusifnya lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Adanya komitmen yang tinggi dalam diri akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai:

1. Untuk mengetahui apa saja faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dapat bermanfaat, baik dalam aspek teoritis ataupun praktis. Adapun gambaran manfaat yang dapat diambil yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Aspek teoritis (keilmuan)

   Penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah wawasan juga pengetahuan dibidang kajian manajemen sumber daya insani, ataupun sebagai bahan informasi khususnya mengenai faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

2. Aspek praktis (guna laksana)

   a. Bagi Peneliti

      Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan juga pengetahuan peneliti, khususnya mengenai hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

   b. Bagi Perusahaan

      Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan agar karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

   c. Bagi Pihak Lain

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi pihak lain yang berkepentingan, khususnya yang ingin melakukan penelitian lebih mendalam terkait masalah ini dengan sudut pandang berbeda.

G. Definisi Operasional

Yang dimaksud dengan definisi operasional yaitu suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

didefinisikan atau mengubah konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan di uji serta ditentukan kebenarannya oleh orang lain.[11] Adapun definisi operasional yang berkaitan dengan penelitian, antara lain:

1. Faktor

   Faktor merupakan hal (keadaan atau peristiwa) yang turut menyebabkan atau mempengaruhi terjadinya sesuatu.

2. Kinerja karyawan

   Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang dapat dicapai selama periode tertentu.

   Penelitian ini akan membahas mengenai faktor-faktor atau hal apa saja yang dapat menyebabkan kinerja seorang karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera meningkat.

H. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

   Lokasi atau tempat penelitian ini akan dilakukan di:

   a. KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim yang berada di Jl. Simo Kalangan No. 192 K, Surabaya.
   b. KJKS Rahmat (KUM 3) yang berada di Jl. Mangkunegoro No. 6, Surabaya.

[11] Zulfikar, *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 146.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. KJKS Muamalah Berkah Sejahtera yang berada di Jl. Cipta Menanggal III A No. 54 F, Surabaya.

2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Dimana penelitian kualitatif merupakan suatu jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik dan bertujuan mengungkapkan gejala secara holistic-kontekstual (secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks/apa adanya) melalui pengumpulan data dari latar alami. Penelitia kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.[12] Pada penelitian ini beberapa deskripsi digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang mengarah pada penyimpulan. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, meliputi deskripsi dalam konteks yang mendetil juga catatan hasil wawancara yang mendalam.[13]

3. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah suatu data yang diperoleh melalui sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara.[14] Dalam penelitian ini, data yang dibutuhkan merupakan data yang

[12] Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*, (Yogyakarta: Suaka Media, 2015), 8.

[13] Asep Saepul Hamdi, *Metode Peneltian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 9.

[14] Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, cet. Ketujuh (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), 99.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera. Sehingga wawancara dilakukan kepada para pegawai di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan bukti teoritik yang diperoleh melalui studi pustaka. Data ini menjadi dasar kajian teoritik yang digunakan sebagai landasan berpikir. Dalam hal ini, data dapat diperoleh melalui buku-buku literatur yang mengangkat topik mengenai kinerja karyawan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Obeservasi

Obeservasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematik unsur-unsur yang terlihat di dalam suatu objek penelitian. Di dalam penelitian ini, penelit melakukan observasi nonpartisipatif yang berarti peneliti murni hanya bertindak sebagai pengamat. Observasi dilakukan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera. Peneliti akan terjun langsung kelokasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk memperoleh data serta informasi mengenai fakror-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang yang menjadi informan dengan berbicara secara tatap muka. Di dalam penelitian ini, wawancara akan dilakukan secara langsung kepada pihak-pihak yang berada di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.[15] Adapun pihak-pihak tersebut yaitu:

1) KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim:

a) Manajer : Kuswanto, ST

b) Kep. Bag. Keuangan : Ria Puspita

c) Staff Keuangan : Tika Kumala Sari, Liska Dwi P. dan Bella Vistasari

d) Kep. Bag. Admin :Tri Agustina

e) Bag. Marketing & TKA : Daryanto

2) KJKS Rahmat (KUM3):

a) Manajer : Mustar

b) *Account Officer* : Sugeng S.

c) Oper. dan Keuangan : Syahrial Mahyidi

[15] Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis…,* 88.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera:

a) Sekertaris : Sunardi

b) Administrasi : Nikmah

c) Marketing : Syaifudin

5. Teknik Pengolahan Data

Adapun teknik pengolahan data yang akan dilakukan setelah data terkumpul yaitu:

a. *Editing*, yang merupakan pemeriksaan ulang dari semua data yang telah diperoleh terutama dari segi kelengkapannya, kejelasan makna, keselarasan antara data yang ada dan relevansi dengan penelitian.

b. *Organizing*, yang merupakan penyusunan kembali data yang telah diperoleh dalam penelitian yang dibutuhkan dalam kerangka paparan yang telah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis.

c. Penemuan Hasil, yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan, yang pada akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.[16]

6. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam analisis data ini yaitu deskriptif kualitatif, dimana terdapat suatu keadaan yang menggambarkan permasalahan peristiwa baik melalui responden ataupun sumber data lain

[16] Zuni Setia Wati, *Peran Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo,* (Skripsi: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2014), 24-25

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang terkait kinerja karyawan. Data-data yang telah diperoleh tersebut akan di analisis denga pola pikir deduktif yang dimulai dengan hal-hal yang bersifat umum kemudian diteliti, dianalisis, dan disimpulkan sehingga pemecahan masalah atau solusi tersebut dapat berlaku secara khusus.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini diuraikan dengan tujuan agar memudahkan penulisan juga pemahaman. Sehingga penulisan skripsi ini akan disusun dengan sistematika yang terdiri dari beberapa bab, dimana pada tiap bab terdiri dari beberapa sub bab, yang sesuai dengan buku panduan penulisan skripsi. Berikut adalah sistematika pembahasannya:

Bab satu adalah pendahuluan, dimana bab pendahuluan ini akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab dua adalah kajian pustaka, pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori serta telaah pustaka yang berkaitan dengan permasalahan juga kerangka pemikiran teoritis tentang masalah yang diteliti.

Bab tiga adalah gambaran umum penelitian, dalam bab ini akan dideskripsikan mengenai BMT secara umum, diawali dengan sejarah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdirinya, visi dan misi, serta produk-produk yang ditawarkan oleh BMT pada umumnya yang dalam hal ini berada di Surabaya Selatan.

Bab empat adalah analisis hasil penelitian dan pembahasan, dimana dalam bab ini merupakan bab analisis data, yaitu memadukan antara teori yang sebelumnya dipaparkan di dalam bab II dengan apa yang telah ditemukan dilapangan yang dideskripsikan pada bab III. Pada bab ini akan di uraikan mengenai analisis faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

Bab lima adalah penutup, merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan mengenai pokok-pokok penting dari keseluruhan pembahasan, juga saran oleh penulis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II
KINERJA DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MENINGKATKAN KINERJA

A. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* dimana hal itu berarti suatu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Seseorang yang memiliki *level of performance* yang tinggi biasanya disebut sebagai orang yang produktif, sementara orang yang *level of performance*-nya tidak mencapai standar atau rendah disebut sebagai orang yang tidak produktif. Kinerja adalah aspek penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[18]

Terdapat beberapa pendapat mengenai definisi kinerja yang dikemukaan oleh para ahli, diantaranya yaitu Suntoro yang mengatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

[18] Freddy Rangkuti, *Customer Care Excellence, Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Pelayanan Prima*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016), 107.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

moral serta etika. Bernardin dan Russel mengartikan bahwa kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan ataupun kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.[19]

Pandangan Islam mengenai kinerja yaitu seseorang yang bekerja, dimana mereka menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat serta instantsi/perusahaan.[20] Allah swt. berfirman dalam surat Al-Ahqaaf ayat 19,

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ١٩

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."[21]

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah akan selalu membalas amal perbuatan manusia dilandaskan pada apa yang telah mereka lakukan. Hal tersebut memiliki arti bahwa ketika seseorang menjalankan pekerjaan dengan baik dan memperlihatkan kinerja yang baik pula untuk perusahaan, maka orang tersebut akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberi keuntungan untuk peusahaannya. Adapun hal yang dapat dipetik dari ayat tersebut adalah setiap manusia yang

[19] Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*, (Jakarta: Kencana, 2013), 212-213.

[20] Ahmad Zarkasyi, *Manajemen Kinerja dalam Tafsir dan Hadist*, (Jurnal Qolamuna Vol. 2 No. 1, 2016), 135.

[21] Agus Hidayatullah, dkk, *Al Quran Transliterasi per kata & Terjemahan per kata*, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2012), 504.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkerja, tentunya akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang telah di kerjakannya.

B. Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kinerja

Karyawan merupakan modal utama untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka tujuan suatu perusahaan akan dapat tercapai, sehingga dalam hal ini, penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Adapun beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Kepemimpinan

   Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang cukup penting, dimana pemimpin tersebut yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi atau suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Menjadi seorang pemimpin bukanlah tugas yang mudah, seorang pemimpin haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan memimpin yang cukup baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Joseph C. Rosi mendefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama.[22]

   Seorang pemimpin yang berhasil yaitu pemimpin yang mampu mengelola ataupun mengatur suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan mampu menjalankan kepemimpinan secara efektif pula,

[22] Zainuddin Mustapa, *Kepemimpinan Pelayanan: Dimensi Baru dalam Kepemimpinan*, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2017), 46.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga pemimpin harus bersungguh-sungguh dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Dalam Islam, kepemimpinan memiliki sifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan atau kelembutan, tidak sewenang-wenang ataupun berbuat aniaya.[23]

Allah berfirman dalam surat An-Nisaa' ayat 59,

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِى ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَـٰزَعۡتُمۡ فِى شَىۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

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."[24]

Ayat ini memerintahkan agar kaum muslimin taat dan patuh kepada-Nya, kepada Rasul-Nya dan kepada orang yang memegang kekuasaan diantara mereka agar tercipta kemaslahatan umum, dan jika terdapat sesuatu yang diperselisihkan serta tidak tercapai kata sepakat, maka wajib dikembalikan kepada Al Quran dan Hadis.

[23] Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), 210.
[24] Agus Hidayatullah, dkk, *Al Quran Transliterasi per kata*…, 87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seorang pemimpin yang berhasil merupakan pemimpin yang dapat mengelola ataupun mengatur organisasi secara efektif serta mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Peran seorang pemimpin tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, namun juga dalam menghadapi berbagai pihak luar organisasi yang secara keseluruhan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga dalam hal ini seorang pemimpim dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting. Adapun peran tersebut di kelompokan menjadi tiga, yaitu:

a. Peranan yang bersifat Interpersonal, yaitu keterampilan insani yang harus dimiliki oleh seorang manajer, dimana keterampilan itu mutlak perlu dimiliki karena dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan banyak orang, tidak hanya dengan bawahannya, namun dari berbagai pihak yang berkepentingan, yang dalam hal ini dikenal dengan istilah *stakeholder*, di dalam dan di luar organisasi.
b. Peranan yang bersifat Informasional, dalam hal ini peran manajer terbagi menjadi tiga, yaitu: Pertama, dimana seorang manajer memiliki peran untuk memantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi. Kedua, manajer berperan sebagai pembagi informasi, dalam hal ini berbagai informasi yang diterima oleh seseorang mungkin dapat berguna dalam penyelenggaraan fungsi manajerialnya, namun mungkin juga dapat untuk disalurkan kepada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang atau pihak lain dalam organisasi, peran ini menuntut pemahaman yang mendalam mengenai arti informasi yang diterimanya, serta pengetahuan mengenai berbagai fungsi yang harus diselenggarakan. Ketiga, peran selaku juru bicara organisasi, dimana diperlukannya kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepad berbagai pihak di luar organisasi, terutama jika menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan, serta hasil yang telah dicapai oleh organisasi. [25]

Adapun macam-macam gaya kepemimpinan, yaitu:

a. *Gaya persuasif*, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengguggah perasaan, pikiran, ataupun dengan melakukan ajakan atau bujukan.
b. *Gaya refresif*, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan, ancaman, yang menyebabkan bawahan merasa ketakutan.
c. *Gaya partisipatif*, yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk aktif baik secara mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
d. *Gaya inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras, untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, social, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

[25] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 219-221.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. *Gaya investigatif*, yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta inisiatif bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

f. *Gaya inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan.

g. *Gaya motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide, program, serta kebijakan kepada bawahan dengan baik.

h. *Gaya naratif*, yaitu pemimpin yang banyak bicara tetapi tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan.

i. *Gaya edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.

j. *Gaya retrogresif*, yaitu pemimpin yang tidak suka melihat bawahannya maju dan berkembang melebihi dirinya. [26]

2. Pelatihan

Definisi pelatihan menurut Hamalik yaitu suatu proses yang di dalamnya meliputi serangkaian tindakan yang dijalankan dengan sengaja

[26] Ibid., 222-223.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga kerja professional kepelatihan dalan satuan waktu dengan tujuan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu untuk meningkatkan efektivitas serta produktivitas dalam suatu organisasi.[27]

Terdapat beberapa tujuan utama sebuah pelatihan yang dikemukakan oleh Simamora, yaitu:

a. Memperbaiki Kinerja
b. Memutakhirkan keahlian para kinerja agar sejalan dengan kemajuan teknologi
c. Sistem magang
d. Mengurangi waktu belajar karyawan baru agar menjadi kompeten dalam pekerjaan
e. Membantu memecahkan masalah operasional

Simamora juga menyebutkan beberapa manfaat yang dihasilkan dari adanya pelatihan, diantaranya yatitu:

a. Meningkatkan kualitas serta kuantitas produktifitas
b. Mengurangi waktu belajar yang dibutuhkan karyawan untuk dapat mencapai standar kinerja yang dapat diterima
c. Membentuk sikap, loyalitas, serta kerja sama yang lebih menguntungkan
d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia

[27] Daniel Arfan Aruan, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Knerja Karyawan PT Sucovindo (Persero) Surabaya*, (Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 2, 2013), 566.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.[28]

Pelatihan merupakan sebuah investasi organisasi yang cukup penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, mengikut sertakan seluruh sumber daya manusia guna untuk mendapatkan pengetahuan serta keterampilan pembelajaran sehingga mereka akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Terdapat beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain:

a. Metode *On The Job Training*, yaitu sebuah metode dimana para karyawan mempelajari pekerjaannya sembari mengerjakannya secara langsung. Metode ini adalah metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya, selain itu dalam pelatihannya, kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan kepada sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Terdapat empat metode yang digunakan, yaitu:
    1) Rotasi pekerjaan (*job rotation*), dimana pelatihan dilakukan dengan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan serta pengalaman tenaga kerja.

[28] Denny Triasmoko, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Administrasi Bisnis Vo. 12 No. 1, 2014), hlm. 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Penugasan yang direncanakan, yaitu menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya.
3) Pembimbingan, yaitu pelatihan yang dilakukan secara langsung oleh atasan, dimana dalam hal ini sangat efektif karena atasan langsung dapat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakannya.
4) Pelatihan posisi, yaitu tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu.

b. Metode *Off The Job Training*, yaitu metode pelatihan yang pelaksanaannya karyawan tidak dalam keadaan sedang bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Metode ini mendatangkan pelatih dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Adapun teknik yang digunakan dalam metode ini, yaitu:

1) *Business games*, dimana peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu.
2) *Vestibule school*, yaitu tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya, serta sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) *Case study*, dimana peserta dilatih untuk menemukan penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut.[29]

3. Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu aspek yang cukup sensitive di dalam hubungan kerja. Kompensasi membantu dalam pemberian penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi adalah segala hal yang diterima baik berupa fisik ataupun non fisik serta diberikan kepada seseorang yang umumnya adalah objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.[30] Husein Umar mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.[31]

Kompensasi dalam Islam wajib diberikan kepada karyawan sebagai sebuah imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, dimana pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari perkerjaan yang telah dikerjakan sementara pekerja akan mendapat upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Allah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ
وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

[29] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 210-211.
[30] https://id.wikipedia.org diakses pada tanggal 29 Mei 2018
[31] Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah*..., 184.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”[32]

Ayat tesebut mengatakan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah akan membalas atas semua yang telah kita kerjakan, serta bekerjalah dengan niat baik karena Allah semata dengan amal saleh dan bermanfaat untuk diri sendiri ataupun masyarakat umum, maka Allah akan menilai dan memberi ganjaran amal tersebut yang dalam hal ini adalah upah atau kompensasi.

Kompensasi pada dasarnya terbagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang dalam hal ini berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung yaitu, pemberian kompensasi yang tidak berkaitan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan, kompensasi tidak langsung juga dapat disebut sebagai kompensasi pelengkap. Kompensasi yang diberikan dengan layak tidak hanya dapat mempengaruhi kondisi materi karyawan, namun juga dapat menentramkan hati karyawan sehingga para karyawan akan bekerja lebih tekun dan memiliki inisiatif.

[32]Agus Hidayatullah, dkk, *Al Quran Transliterasi per kata*…, 203.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun keuntungan yang dapat diperoleh dengan diberikannya kompensasi, yaitu:

a. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan.
b. Menurunnya jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran karyawan (*job rotation*).
c. Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.[33]

Pemberian kompensasi kepada para karyawan tentunya memiliki sebuah tujuan, Noto Admodjo berpendapat bahwa tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

a. Menghargai prestasi kerja, yaitu dengan adanya pemberian kompensasi memadai, merupakan sebuah penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan, sehingga kemudian akan mendorong perilaku-perilaku ataupun kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, seperti produktivitas yang tinggi.
b. Menjamin keadilan, yaitu diharapkan dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi, dimana setiap karyawan akan menerima kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, serta prestasi kerja.
c. Mempertahankan karyawan, yaitu diharapkan agar karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu, dimana hal ini memiliki

[33] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*…, 184-185.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

arti mencegah keluarnya para karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh karyawan bermutu, dalam hal ini diharapkan dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, sehingga akan banyak pula peluang agar dapat memilih karyawan yang terbaik.

e. Pengendalian biaya, yaitu diharapkan agar dapat mengurangi seringnya melakukan rekrutmen dari akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini bertujuan untuk penghematan biaya yang diperlukan untuk rekrutmen serta seleksi calon karyawan baru.

f. Memenuhi peraturan-peraturan, sistem kompensasi yang baik adalah tuntutan pemerintah, dimana suatu perusahaan yang baik dituntut untuk adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.[34]

Hasibuan mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, antara lain yaitu:

1) *Penawaran dan Permintaan*, yaitu ketika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi yang diberikan relatif kecil, dan seebaliknya ketika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka

[34] Ibid., 188-189.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komopensasi yang akan diberikan oleh perusahaan relatif semakin besar.

2) *Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan*, yaitu saat kemampuan serta kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Namun sebaliknya, ketika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.
3) *Serikat buruh/organisasi karyawan*, yaitu ketika serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar, dan sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi akan menjadi relatif kecil.
4) *Produktivitas Kerja Karyawan*, dimana saat produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi yang diberikan akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan buruk dan sedikit maka kompensasi yang diberikan relative kecil.
5) *Pemerintah, Undang-undang dan Keputusan Presiden*, yaitu dimana kompensasi ditetapkan oleh Pemerintah dengan undang-undang serta keputusan Presiden menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.
6) *Biaya Hidup*, yaitu ketika biaya hidup di suatu daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besa. Namun sebaliknya, ketika tingkat biaya hidup di suatu daerah itu rendah maka tingkat kompensai/upah relatif kecil.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) *Posisi Jabatan Karyawan*, yaitu ketika seorang karyawan menduduki jabatan yang lebih tinggi maka karyawan tersebut akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Namun sebaliknya ketika seorang karyawan menduduki jabatan yang lebih rendah, maka karyawan tersebut akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8) *Pendidikan dan pengalaman kerja*, yaitu ketika pendidikan seseorang lebih tinggi serta pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, dimana hal itu disebabkan karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Namun sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah serta pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.[35]

4. Motivasi

Motivasi dalam bekerja merupakan faktor yang cukup penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, tidak adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang sudah ditetapkan tidak akan bisa tercapai, dan sebaliknya jika terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menyebabkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama,

[35] Hendarto Rizki Nugroho, dkk, *Imbalan atau Kompensasi*, dalam http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/03/BAB-5-Imbalan-Kompensasi.pdf, diakses pada tanggal 05 Juni 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja efektif, serta terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.[36]

Hal yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin agar semangat kerja tetap terpelihara adalah dengan mendorong tumbuhnya motivasi kerja, sehingga pada diri karyawan mucul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi. Dalam Islam, motivasi kerja yaitu mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat berpendapat jika motivasi kerja dalam Islam bukan untuk mengejar hidup hedonis ataupun status, serta bukan untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, melainkan sebagai kewajiban beribadah kepada Allah.[37]

Tujuan motivasi kerja menurut Saydam, yaitu:

a. Mengubah perilaku karyawan menjadi sesuai dengan keinginan perusahaan
b. Meningkatkan gairah serta semangat kerja
c. Meningkatkan disiplin kerja
d. Meningkatkan prestasi kerja
e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan[38]

---

[36] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, 111.

[37] Ananto Pramandhika, *Motivasi Kerja dalam Islam,* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), 8.

[38] Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 292.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Allah swt. berfirman dalam surat Al-Mulk ayat 15,

هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولاً فَٱمْشُواْ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُواْ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: "Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."[39]

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah memberi kenikmatan berupa kemampuan untuk mencari rezeki, baik berupa fisik serta pikiran yang sehat. Hal ini harus dapat menjadikan kita termotivasi untuk dapat melakukan segala sesuatu dengan sebaik mungkin.

Motivasi dapat dikatakan sebagai proses psikologis yang terdapat dalam diri seseorang, dimana hal itu akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor intern dan ekstern.

a. Faktor Intern

1) *Keinginan untuk dapat hidup*, yaitu orang mau melakukan apa saja entah itu pekerjaan baik atau buruk, serta halal atau haram dan sebagainya untuk mempertahankan hidup.

[39] Agus Hidayatullah, dkk, *Al Quran Transliterasi per kata*…, 563.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) *Keinginan untuk dapat memiliki*, dalam hal ini keinginan untuk dapat memiliki suatu benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) *Keinginan untuk memperoleh penghargaan*, yaitu orang mau bekerja dikarenakan terdapat suatu keinginan untuk diakui serta dihormati oleh orang lain.

4) *Keinginan untuk memperoleh pengakuan*, dalam hal ini keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi, adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Ekstern

1) *Kondisi lingkungan kerja*, dimana kondisi lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja buruk, karyawan akan merasa cepat lelah dan menurunkan kretivitas.

2) *Kompensasi yang memadai*, yaitu pemberian kompensasi yang memadai akan menjadi alat ampuh dalam memotivasi karyawan dalam bekerja dengan lebih baik.

3) *Supervise yang baik*, dimana seorang supervise yang dekat dengan karyawan, yang mampu menguasai pekerjaan serta penuh dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sifat kepemimpinan, maka akan dapat membuat suasana kerja menjadi bergairah dan bersemangat

4) *Adanya jaminan pekerjaan*, dimana orang akan mau bekerja keras serta mengorbankan apa yang ada dalam dirinya untuk perusahaan, jika orang tersebut merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) *Status dan tanggung jawab*, yaitu ketika seorang karyawan menduduki jabatan, maka ia akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, serta wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan, dalam hal ini status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) *Peraturan yang fleksibel*, untuk perusahaan besar, biasanya telah ditetapkan sisyem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. System dan prosedur dapat disebut sebagai peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi para karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.[40]

Adapun terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan yaitu:

a. *Prinsip partisipasi*, ketika memberi motivasi kepada karyawan, hal yang perlu dilakukan yaitu dengan memberikan kesempatan

[40] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, 116-120

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. *Prinsip komunikasi*, seorang pemimpin yang mengkomunikasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, maka karyawan akan lebih mudah untuk dimotivasi kerjanya.

c. *Prinsip mengakui andil bawahan*, yaitu dimana pemimpin mengakui jika bawahannya/karyawan memiliki andil dalam usaha pencapaian tujuan.

d. *Prinsip pendelegasian wewenang*, yaitu ketika seorang pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawannya untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dalam hal ini karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. *Prinsip memberi perhatian*, ketika seorang pemimpin memberikan sebuah perhatian teradap apa yang diinginkan karyawan, maka hal itu dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin.[41]

5. Disiplin Kerja

Organisasi yang baik selalu memiliki peraturan internal dalam hal meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi ataupun

[41] Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 14-15.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebersamaan, kehormatan, kredebilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab institusi tersebut. Disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku juga sebagai sebuah usaha untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang dalam menaati semua perautran perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah sebuah proses perkembangan bagi seorang karyawan yang berkaitan, karena disiplin kerja ditunjukan pada tindakan dan bukan kepada orangnya. Disiplin digunakan sebagai proses latihan kepada karyawan agar para karyawan bisa mengembangkan kontrol diri, serta agar menjadi lebih efektif dalam bekerja. Disiplin memperlihatkan suatu kondisi ataupun sikap hormat yang ada dalam diri seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Baiknya kedisiplinan seorang karyawan mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hal ini akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja seorang karywan serta terwujudnya tujuan perusahaan.

Kedisiplinan seorang karyawan merupakan hal pertama yang harus segera dibangun dan ditegakkan di dalam suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Seseorang yang berhasil dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.[42] Tujuan utama dari sebuah kedisiplinan yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Allah berfirman dalam surat Al-Asr ayat 1-3:

وَٱلۡعَصۡرِ ۝١ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ ۝٢ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ ۝٣

Artinya: "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran."[43]

Ayat di atas menjelaskan bahwa agar manusia memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, sehingga manusia yang dapat menggunakan waktunya dengan baik akan dapat untuk membuat perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi dari kegiatan sehari-hari, dan sebaliknya, manusia akan merugi jika tidak dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, adapun yang dapat dilakukan agar kita tidak termasuk orang yang merugi yaitu dengan beriman, beramal saleh, saling menasehati mengenai kebenaran serta saling menasehati tentang kesabaran. Hidup yang tertib serta teratur merupakan hal yang sangat menentukan sukses atau tidaknya seseorang dalam mengelola waktu secara disiplin.

[42] Ibid., 97-98.
[43] Agus Hidayatullah, dkk, *Al Quran Transliterasi per kata*…, 601.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Singodimedjo berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan, yaitu:

a. *Besar kecilnya pemberian kompensasi*

   Karyawan akan bersedia mematuhi segala peraturan yang berlaku jika ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang dikontribusikan untuk perusahaan. Karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya ketika ia menerima kompensasi yang memadai.

b. *Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan*

   Keteladanan pimpinan merupakan hal yang sangat penting, dimana dalam lingkungan perusahaan, para karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan, serta sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Semua bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari, apa pun yang dilakukan oleh pimpinannya.

c. *Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan*

   Karyawan akan mau melakukan disiplin ketika terdapat aturan-aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Disiplin tidak akan bisa ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisanyang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. *Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketika terdapat seorang karywan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. *Ada tidaknya pengawasan piminan*

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu serta sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

f. *Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan*

Pimpinan yang berhasil dalam memberikan perhatian yang besar kepada semua karyawan akan bisa menciptakan disiplin kerja yang baik. Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pkerjaan yang menantang, akan tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri, sehingga akan berpengaruh terhadap prestasi, semangat kerja serta moral kerja karyawan.

g. *Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin*

Adapun kebiasaan-kebiasaan positif tersebut, yaitu:

1) Saling menghormati jika bertemu dilingkungan pekerjaan.
2) Mengatakan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga karyawan akan merasa ikut bangga dengan pujian tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Memberi tahu jika ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan ke mana dan urusan untuk apa, meskipun kepada bawahan.[44]

[44] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*…, 89-92.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III
FAKTOR-FAKTOR YANG MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT SRI SEJAHTERA JATIM, KJKS RAHMAT (KUM3), DAN KSPPS MUAMALAH BERKAH SEJAHTERA

A. Gambaran Umum KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur

1. Sejarah berdirinya KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur

Awal berdiri BMT Sri Sejatera merupakan sebuah Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS), kemudian berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Sri Sejahtera. KSPPS BMT Sri Sejahtera didirikan oleh dua komunitas atau kelompok, yang pertama yaitu orang-orang yang aktif dalam Majelis Taklim dan yang kedua yaitu orang-orang yang memiliki *skill* bisnis, dalam hal ini mereka bergabung untuk menjalankan koperasi syariah dan saling melengkapi. Pemikiran mengenai pendirian KSPPS Sri Sejatera di awali dengan adanya musyawarah oleh beberapa orang terdekat.

Pada bulan Oktober 2012 KSPPS BMT Sri Sejahtera mulai mengontrak tempat untuk dijadikan tempat musyawarah serta kantor awal yang berada di Jl. Simo Kwagean No. 82 Surabaya, selain itu pengurus KSPPS BMTT Sri Sejahtera juga melakukan pertemuan resmi di rumah makan Nur Pasific, dimana dalam pertemuan itu dihadiri oleh Dinas Koperasi dengan agenda mendengarkan sosialisasi yang diberikan oleh Dinas Koperasi, dalam situasi ini pihak KSPPS BMT Sri Sejahtera

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengajukan berkas kepada Dinas Koperasi dan pada bulan November 2012 KSPPS BMT Sri Sejahtera telah menentukan pegawa serta staf yang akan berkontribusi.

Setelah satu tahun berjalan KSPPS BMT Sri Sejahtera resmi memiliki badan hukum Nomor P2T/01/09.01/01/2013. KSPPS BMT Sri Sejahtera berpindah lokasi kantor di Jl. Simo Kalangan No. 192 Surabaya dan mendirikan tempat RAT (Rapat Anggota Tahunan) untuk yang pertama kalinya.[45]

2. **Visi dan Misi KSPPS BMT Sri Sejahtera**

   a. Visi

   Menumbuhkan dan mengokohkan pengusaha mikro berbasis pembinaan.

   b. Misi

   Memberdayakan ekonomi masyarakat, memberikan pelayanan simpanan dan pembiayaan terbaik dengan mengutamakan pada usaha mikro dan menengah, melakukan konsultasi guna meningkatkan kualitas hidup kesejateraan anggota dan masyarakat. KSPPS BMT Sri Sejahtera memiliki motto dalam menjalankan koperasi yaitu "Bersama Syariah Hidup Jadi Barokah."

3. **Struktur Organisasi KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur**

   a. **Susunan Pengurus**

      1) Ketua : Dra. Mujani

[45] Kuswanto (Manajer), *Wawancara*, Surabaya, 26 Mei 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Sekertaris : H. Samiran

3) Bendahara : Titik Endah Wijayanti, A.Md

b. Susunan Pengawas

1) Koordinator : Dra. Sri Suliyani

2) Anggota : Arif Johan, SE

3) Anggota : Nisrina Dwi Nur Raniah

c. Pengawas Syariah

1) Ketua : Ali Hamdan, M.E.I

2) Anggota : Kuswanto, ST[46]

d. Personil atau Karyawan KSPPS BMT Sri Sejahtera

Adapun personil atau karyawan yang bertugas menjalankan operasional KSPPS BMT Sri Sejahtera, yaitu terdiri dari:

1) Manager : Kuswanto, ST

2) Kep. Bag. Keuangan : Ria Puspita

3) Staff Keuangan : Tika Kumala Sari, Liska Duwi P. dan Bella Vistasari

4) Kep. Bag. Administrasi : Tri Agustina

5) Staff Administrasi : Zunaidi Arromli

6) Bag. Marketing & TKA : Daryanto dan Ainur Muhaimi

7) Bag. Staff : Puji Astutik

[46] KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, *Laporan Rapat Anggota Tahunan*, *KSPPS BMT Sri Sejaktera Jawa Timur*, (Surabaya: KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, 2017), hlm. 23-24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. **Tugas Personil KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur**

Adapun tugas dari personil atau karyawan dalam KSPPS BMT Sri Sejatera, yaitu:

a. Manager, memiliki deskripsi tugas sebagai berikut:
   1) Memberikan supervisi kepada bawahannya secara langsung sepeerti: *Teller*, *Customer Service*, *Collecting*, dan Administrasi
   2) Menganalisa pembiayaan yang dilakukan secara langsung
   3) Menerapkan sebagian marketing yang memberikan pelayaanan kepada anggota secara baik.
b. *Teller*, memiliki deskripsi tugas sebagai berikut:
   1) Bertanggung Jawab melaporkan laporan keuangan per hari kepada manajer
   2) Melaporkan jumlah kas yang tersedua secara factual dan mencocokannya dengan laporan keuangan
   3) Melayani anggota yang sedang melakukan simpanan atau penarikan dan melakukan angsuran
c. *Customer Service*, memiliki deskripsi tugas sebagai berikut:
   1) Bertanggungjawab terhadap laporan angsuran dan database anggota
   2) Bertanggung jawab untuk melayani anggota dalam pengisian slip simpanan, angsuran, maupun penarikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Melayani calon anggota yang akan melakukan pembiayaan ataupun ingin bergabung menjadi anggota di KSPPS BMT Sri Sejahtera
4) Bertanggung jawab untuk meningkatkan anggota yang terlambat membayar angsuran.

d. *Collecting/Survey* (Tim Kunjungan Anggota), memiliki deskripsi tugas sebagai berikut:
1) Melakukan survey terhadap anggota yang akan melakukan pembiyaan sebagai bentuk pencegahan resiko yang mungkin terjadi.
2) Bertanggung jawab mengumpulkan kembali dana yang sudah disalurkan kepada anggota melalui pembiayaan.

e. Administrasi, memiliki deskripsi tugas sebagai berikut:
1) Bertanggung jawab untuk menyiapkan berkas-berkas yang diperlukan untuk pembiayaan serta untuk simpanan dan penarikan
2) Mencatat jumlah transaksi yang teradi setiap hari.

5. Produk-Produk KSPPS BMT Sri Sejahtera

Adapun produk-produk yang terdapat dalam KSPPS BMT Sri Sejahtera, yaitu:

a. Produk Penghimpunan Dana
1) *Mudhārabah*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun pengaplikasian produk *mudhārabah* dalam penghimpunan dana di KSPPS BMT Sri Sejahtera, yaitu:

a) Penyertaan Modal

b) Investasi Tidak Terikat (*Mudhārabah Muqayyadah*,)

Macam-macam dari simpanan ini, yaitu:

- Simpanan Haji
- Simpanan Umrah
- Simpanan Resepsi
- Simpanan Pendidikan
- Simpanan Korban
- Simpanan Aqiqah
- Simpanan Hari Raya

2) *Wadiah*

b. Produk Penyaluran Dana

1) Pembiayan *Mudhārabah*

Pembiayaan *mudhārabah* merupakan sebuah akad kerja sama usaha/perniagaan antara pihak pemilik dana sebagai pihak yang menyediakan modal dana dengan pihak pengelola modal.

2) Pembiayaan *Musyārakah*

Pembiayaan *Musyarakah* (*syirkah*) merupakan sebuah akad kerjasama perniagaan antara beberapa pemilik modal untuk menyertakan modalnya dalam suatu usaha.

3) Piutang *Murābaḥah*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Murābaḥah merupakan jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

4) *Ijārah*

Pembiayaan *Ijārah* merupakan pemilikan hak atas manfaat dari penggunaan sebuah aset sebagai ganti pembayaran.

5) *Qardh*

Pinjaman *qard* merupakan peminjaman harta kepada orang lain tanpa mengharapkan imbalan.

6) *Hawalah*

Hawalah merupakan sebuah akad yang menghendaki pengalihan hutang dari tanggung jawab seseorang kepada tanggung jawab orang lain.[47]

B. Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur

Faktor yang meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS Sri Sejahtera Jawa Timur, berdasarkan dari wawancara yang telah yang dilakukan yaitu:

1. Kompensasi

Adapun bonus yang diberikan oleh KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur sebagai pendorong agar karyawannya menjadi lebih rajin dan giat dalam bekerja yaitu bonus kedisiplinan dimana dalam hal ini

[47] Tri Agustina (Kep. Bag. Administrasi), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

setiap karyawan yang hadir tepat waktu akan mendapatkan bonus berupa uang sebesar Rp. 50.000 dan sebaliknya jika karyawan datang melebihi batas watu yang ditentukan, maka bonus tersebut dianggap hangus. Selain itu kompensasi juga diberikan dalam bentuk *voucher* belanja serta tunjangan ketika karyawan sakit, dimana *voucher* belanja diberikan sebagai hadiah untuk karyawan berprestasi, seperti tidak pernah datang terlambat, kinerjanya bagus, dan jarang absen, nilai *voucher* belanja yang diberikan yaitu sebesar Rp. 100.000. sementara tunjangan ketika karyawan sakit diberikan dalam bentuk penggantian biaya dokter, sehingga ketika karyawan sakit maka karyawan diminta untuk membawa surat dokter untuk bisa di klaim. Pada saat hari raya Idul Fitri karyawan diberikan bonus berupa uang serta parsel sembako dan kue, adapun pemberian bonus diberikan sebesar sesuai gaji pokok masing-masing karyawan.

Hal ini seperti hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Kuswanto selaku manajer di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, yaitu:

> "Biasanya karyawan di sini diberi bonus, meskipun bonusnya ini nggak selalu berbentuk uang, misalnya ada pemberian *voucher* belanja Rp. 100.000, biasanya kita ngasih *voucher* ini buat karyawan berprestasi, seperti nggak pernah terlambat datang, jarang ijin nggak masuk, dan kinerjanya bagus. Kemudian ada juga bonus prestasi kedisiplinan, jadi setiap karyawan yang datangnya tepat waktu dalam sebulan, mereka akan dapat bonus Rp. 50.000, tapi kalau ada terlambat meskipun cuma sekali, bonusnya hilang. Untuk asuransi buat karyawan masih belum ada di KSPPS ini tapi, setiap kali ada karyawan yang sakit, mereka bisa menyerahkan surat dokter

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> buat pengklaiman, jadi nanti biaya dokternya diganti sama KSPPS. Bonus hari raya juga ada, bonus hari raya itu jumlahnya sesuai dengan satu kali gaji pokok tiap karyawan, dan ada parsel sembako dan kue."[48]

Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, yaitu:

> "Biasanya kita di sini suka dikasih bonus, seperti *voucher* belanja, *voucher* ini biasanya diberi ke karyawan berprestasi, misalnya karyawan yang nggak pernah telat masuk, kerjaanya jarang salah sama selalu masuk kerja, memang nggak banyak tapi seneng aja. Ada juga bonus prestasi kedisiplinan, jadi bagi karyawan yang nggak pernah terlambat masuk kerja ada bonus Rp. 50.000. Terus biasanya kalau mendekati lebaran kita juga di kasih bonus, buat hari raya sendiri biasanya selain uang kita juga dapet parsel sembako sama kue, kalau uang kita dapetnya sesuai gaji pokok tiap karyawan."[49]

> "Untuk pemberian bonus sendiri itu ada bonus hari raya, yang besarnya sama kaya gaji pokok sama biasanya juga dikasih paresel kue sama sembako. Ada bonus kedisiplinan, yang tiap bulan itu karyawan yang nggak pernah telat dapat bonus uang Rp. 50.000. Kalau untuk tunjangannya itu, kalau ada karyawan yang sakit uang dokternya diganti sama KSPPS. Bonus buat karyawan prestasi juga ada, kotegorinya itu kalau kinerjanya baik kayak nggak pernah dapet komplain dari anggota, terus datengnya selalu tepat waktu sama nggak pernah absen, biasanya ada *voucher* Rp 100.000.[50]

> "Di sini ada beberapa bonus mbak, jadi ada bonus kedisiplinan, jumlahnya itu Rp. 50.000, ini diberikan ke karyawan yang nggak pernah telat masuk. Terus bonus prestasi, biasanya di kasih *voucher* Rp 100.000, jadi kalau ada karyawan yang nggak pernah telat, kinerjanya bagus, sama absen kehadirannya bagus bisa dapet ini. Bonus hari raya juga ada, biasanya selain uang ada pasel sembako sama kue. Ada juga buat karyawannya itu kalau misalkan lagi sakit terus surat dokternya bisa diserahkan buat dikalim jadi biaya dokternya diganti.[51]

---

[48] Kuswanto (Manajer), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018.
[49] Tri Agustina (Kep. Bag. Administrasi), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018.
[50] Daryanto (Bag. Marketing & TKA), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018.
[51] Ria Puspita (Kep. Bag. Keuangan), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pelatihan

Karyawan KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur akan ditunjuk secara bergilir untuk mengikuti pelatihan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Adapun pelatihan yang diikuti yaitu pelatihan yang diadakan oleh Dinas Koperasi serta Microfin. Dalam satu tahun karyawan KSPPS Sri Sejahtera akan mengikuti pelatihan kurang lebih sebanyak 5 kali. Adapun tema yang pernah diikuti oleh karyawan KSPPS Sri Sejahtera yaitu, IT, Akuntansi Syariah, *Leader Ship*, dan Ekonomi Syariah Penanganan Pembiayaan Bermasalah. Selain mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas Koperasi ataupun Microfin, untuk karyawan baru di KSPPS Sri Sejahtera juga akan melewati masa pelatihan yang akan diajarkan oleh karyawan yang lebih lama bekerja selama dua minggu serta Bapak Kuswanto sendiri juga akan melakukan pelatihan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk kuliah mengenai nilai-nilai yang memahamkan konten syariah.

Hal ini seperti hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Kuswanto selaku manajer di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, yaitu:

> "Biasanya pelatihan untuk karyawan itu kita ikut Dinas Koperasi dan perusahaan Microfin, untuk setiap pelatihan itu diwakilkan oleh satu karyawan, jadi kalau ada pelatihan kita pakai sistem bergilir. Dalam setahun nggak pasti berapa, tapi kira-kira kalau dalam setahun itu ada sekitar 5 kali, untuk temanya saya sudah lupa, tapi kalau yang saya ingat itu, mengenai IT, Akuntansi Syariah, *Leader Ship* sama Ekonomi Syariah Penanganan Pembiayaan Bermasalah. Selain pelatihan dari luar, saya juga memberikan pelatihan sendiri buat para

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> karyawan, jadi saya memberi kuliah tentang nilai-nilai yang memahamkan konten syariah. Terus juga ada pelatihan untuk karyawan baru, pelatihan untuk karyawan baru ini kurang lebih ada sekitar 2 minggu masa *training* supaya mereka bisa memahami dan mengerjakan tugasnya, untuk yang membimbing biasanya saya menyerahkan ke karyawan yang lebih senior dan saya yang memantau."[52]

Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, diantaranya yaitu:

> "Pelatihan yang dari luar itu biasanya dari Dinas Koperasi sama Microfin, untuk yang pernah saya ikuti itu seminar yang temanya tentang Ekonomi Syariah Penanganan Pembiayaan Bermasalah, kalau buat tema yang lain saya nggak inget mbak, soalnya kita ikut pelatihannya itu bergilir, jadi yang saya inget ya yang saya ikuti kemarin itu. Terus kalau dari Pak Kus sendiri juga ada, biasanya Pak Kus ngasih kuliah sebentar tentang nilai-nilai pemahaman syariah."[53]

> "Yang meningkatkan kinerja itu, dari pelatihan, rata-rata karyawan di sini pasti pernah ikut pelatihan, soalnya pelatihan itu kan gunanya supaya kemampuan kita meningkat dan nambah pengetahuan juga, jadi itu bisa meningkatkan kinerja karyawan, kalau pelatihan dari luar itu kalau nggak dari Dinas Koperasi ya dari Microfin, waktu itu saya ikut yang tentang IT dari Microfin."[54]

> "Jadi saya pernah ikut pelatihan yang temannya tentang Akuntansi Syariah, biasanya kalu pelatihan-pelatihan yang dari luar gitu kita ikut programnya Dinas Koperasi sama Microfin. Terus pelatihan pegawai baru juga ada mbak, kalau yang buat pegawai baru itu langsung didampingi sama karyawan yang lebih senior, dan waktu lama pelatihan itu sekitar 2 mingguan. Kalau dari pimpinan langsung juga ada, jadi pelatihannya itu kaya pemberian pemahaman tentang nilai-nilai syariah.[55]

---

[52] Kuswanto (Manajer), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018.
[53] Tri Agustina (Kep. Bag. Administrasi), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018.
[54] Daryanto (Bag. Marketing & TKA), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018.
[55] Bella Vistasari (Staff Keuangan), Wawancara, 26 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Kepemimpinan

Adapun cara memimpin yang diterapkan di KSPPS BMT Sri Sejahtera yaitu kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan serta tidak memberi jarak, dimana tidak ada istilah atasan dan bawahan melainkan sebuah keluarga, dimana para karyawan saling menganggap saudara satu sama lain, sementara pimpinan mereka yaitu Bapak Kuswanto sebagai orangtua dan begitupun sebaliknya yang menganggap para karyawannya seperti anak sendiri. Adapun bentuk kekeluargaan yang dimaksud yaitu seperti ketika terdapat karyawan yang datang terlambat atau melakukan kesalahan, maka sebagai pemimpin Bapak Kuswanto tidak langsung memarahinya ataupun membentak, melainkan menyikapi dengan kepala dingan dan mengarahkan pelan-pelan, kemudian jika terdapat karyawan yang tidak masuk kerja selama tiga hari, maka seluruh pegawai KSPPS BMT Sri Sejahtera akan langsung datang menjenguk dan mengirimkan doa, saling mengingatkan dalam beribadah, kemudian pada hari Sabtu seluruh karyawan diwajibkan untuk mengaji dimana bagi karyawan laki-laki akan mengaji bersama Bapak Kuswanto di rumah beliau sementara yang perempuan akan mengaji bersama istri beliau di KSPPS BMT Sri Sejahtera, selain itu ketika hari raya Idul Fitri biasanya karyawan akan melakukan hal bihalal. Sementara yang dimaksud tidak memberi jarak antara pemimpin dengan bawahan yaitu, misalkan dengan saling berbagi ketika memiliki makanan lebih, memberikan perhatian kepada karyawan seperti menanyakan keadaan keluarga karyawan. Dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinannya Bapak Kuswanto mencoba memberikan contoh teladan yang baik, seperti tidak datang terlambat saat bekerja, dan tidak meninggalkan sholat.

Hal ini seperti hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Kuswanto selaku manajer di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, yaitu:

> "Jadi kalau untuk kepeimpinan, saya sebisa mungkin memberi contoh teladan yang baik kepada mereka, misalkan kalau saya mengatakan untuk jangan datang terlambat maka saya yang pertama memberi contoh untuk tidak pernah datang terlambat, kemudian memberi contoh untuk tidak pernah meninggalkan sholat, di sini saya sebisa mungkin saya tidak menjadi pemimpin yang hanya bisa memerintah ataupun menjaga jarak dengan mereka karena berbeda jabatan, misalkan kalau saya ada makanan lebih yang bisa berupa oleh-oleh atau diberi orang maka saya akan membaginya dengan para karyawan, kemudian memberikan perhatian kepada karyawan dengan menanyakan keadaan keluarganya, itu akan membuat karyawan merasa dipedulikan dan dihargai keberadaannya. Kepemimpinan yang saya terapkan ini bersifat kekeluargaan misalnya ketika ada karyawan yang datang terlambat atau buat kesalahan lain, sebagai pemimpin saya tidak langsung memarahi mereka atau membentak, tapi menyikapinya itu dengan kepala dingin dan memberikan arahan pelan-pelan, kemudian kalau ada karyawan yang nggak masuk kerja selama 3 hari, seluruh karyawan KSPPS BMT Sri Sejahtera akan langsung datang menjenguk dan kirim doa buat kesembuhannya, saling mengingatkan dalam beribadah, kemudian pada hari Sabtu seluruh karyawan diwajibkan untuk mengaji dimana bagi karyawan laki-laki akan mengaji bersama saya di rumah sementara yang perempuan akan mengaji bersama istri saya di KSPPS BMT Sri Sejahtera, selain itu ketika hari raya Idul Fitri biasanya karyawan akan melakukan hal bihalal."[56]

Adapun hasil wawancara yang dilakukan bersama karyawan KSPPS BMT Sri Sejahtera yaitu:

[56] Kuswanto (Manajer), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Pak Kus itu kalau mimpin bukan kayak tipe pemimpin yang kaku, beliau itu selalu menekankan kalau kita ini keluarga jadi nggak ada itu istilah atasan sama bawahan, dan makanya kita semua jadi bener-bener kayak keluarga, saling bantu, jadinya kerja bisa enak dan kompak. Contohnya kayak misalkan ada yang sakit dan nggak masuk 3 hari, jadi kita bakal langsung jenguk dan doa bersama buat kesemebuhan karyawan itu, terus kalau ada yang datangnya sering telat, karyawannya ditegur tapi nggak pakek marah-marah, cuma di kasih tau pelan-pelan, terus tiap lebaran Idul Fitri itu ada halal bihalal mbak, terus suka ngingetin waktu sholat. Bapak Kus sendiri itu orangnya baik, nggak pelit, kayak misalkan Pak Kus habis pergi kemana gitu, kadang suka bawain oleh-oleh makanan, terus Pak Kus sendiri nggak cuma suka nyuruh tapi beliau sendiri juga memberi contoh, kayak misalnya ya waktu masuk kerja, beliau nggak cuma nyuruh karyawannya tepat waktu, beliau sendiripun juga datang tepat waktu. "[57]

"Jadi sebagai pemimpin Bapak Kus itu selalu mengarahkan kita, misalkan kayak kita ini kerja nitanya ibadah, jadi nggak fokus hanya untuk dunia aja, keduanya itu harus seimbang. Terus di sini itu sistemnya kekeluargaan, nggak kayak bos sama bawahan, jadi kayak semua itu saudara, jadi Pak Kus itu nganggep kita ya seperti anak-anaknya sendiri, kita nganggep Pak Kus ya kayak Bapak sendiri, contoh kekeluargaannya itu misalkan ada karyawan yang telat atau ngelakuin kesalahan, kita nggak langsung dimarahin tapi kita dikasih arahan dan dikasi pengertian supaya nggak ngulangin lagi, terus kalau ada karyawan yang sakit biasanya kita bakal langsung jenguk dan kirim doa, sama setiap Idul Fitri itu ada silahturahmi halal bihalal. Terus setiap hari Sabtu kita ada ngaji bersama jadi yang perempuan ngaji di sini bareng-bareng di damping istrinya Pak Kus, dan kalau yang laki-laki sama Pak Kus sendiri di rumahnya beliau."[58]

"Jadi di sini Pak Kus itu sebagai pemimpin nggak pernah kalau menyikapi sesuatu itu pake emosi, kalau ada karyawannya yang salah, pasti ditegurnya dengan cara baik-baik jadi kita sebagai karyawan nggak sakit hati kalau ditegur jadi kerja bisa enak, beliau juga selalu ngasih contoh yang baik ke karyawannya, misalkan nggak telat kalau datang ke koperasi, selain itu beliau

[57] Ria Puspita (Kep. Bag. Keuangan), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018
[58] Bella Vistasari (Staff Keuangan), Wawancara, 26 Mei 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

juga selalu mengingatkan kalau kita kerja itu bukan cuma untuk dunia aja tapi juga buat ibadah."[59]

4. Disiplin Kerja

Sebuah disiplin kerja diterapkan perusahaan kepada para karyawannya agar dapat lebih bertanggungjawab kepada tugas yang diterima serta agar karyawan menjadi lebih efektif dalam bekerja. Disiplin kerja yang di terapkan di KSPPS BMT Sri Sejahtera yaitu disiplin watu masuk kerja, dimana setiap karywan diminta untuk hadir tepat waktu, disiplin dalam beribadah, untuk karyawan laki-laki diwajibkan untuk sholat di masjid sementara karyawan perempuan diwajibkan sholat tepat waktu serta dalam absensi disertakan jumlah halaman Al Quran yang telah dibaca oleh setiap karyawan, dimana hal ini ditujukan agar rohaninya semakin terasah, disiplin dalam mengerjakan tugas, setiap karyawan akan di beri batas waktu dalam mengerjakan tugas mereka.

Hal ini seperti hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Kuswanto selaku manajer di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, yaitu:

> "Kedisiplinan yang diterapkan di KSPPS ini ada disiplin waktu masuk kerja, dimana setiap karyawan diharuskan datang tepat waktu, disiplin beribadah, untuk laki-laki harus sholat di masjid dan yang perempuan harus sholat tepat waktu, hal ini dikarenakan penjagaan kedisiplinan itu kembalinya kepada agama yang sudah mengatur kita ini, karena Islam itu mengatur keteraturan manusia, kalau kita keluar dari Islam maka

[59] Liska Duwi P. (Staff Keuangan), Wawancara 26 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keteraturan itu tidak akan pernah dijumpai, maka dia harus kembalikan pada nilai akidah-akidah yang benar, sholatnya harus tepat waktu, termasuk di dalam absensi karyawan kami memberlakukan jumlah halaman Al Quran yang dibaca setiap karyawan, jadi setiap hari para karyawan harus tilawah Al Quran, hal ini supaya terasa rohaninya ketika mereka setiap hari tilawah. Kemudian disiplin tugas, jadi supaya karyawan ini kerjanya nggak molor, maka ada batas waktu pengerjaannya, ini gunanya supaya mereka jadi punya rasa tanggungjawab kepada pekerjaannya."[60]

Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur yaitu:

"Jadi untuk kedisiplinan di sini itu ada kedisiplinan beribadah, yang tiap hari kita diwajibkan buat baca Al Quran dan halaman yang kita baca nanti disetorkan, terus disiplin masuk kerja, tiap hari kita harus datang tepat waktu sesuai peraturan, misalkan jam 7 kita masuknya jadi ya jam 7 itu sudah harus ada di KSPPS, terus disiplin tugas, kita biasanya dikasih batas waktu buat nyelesaiin kerjaan, jadi kalau bisa sebelum waktu habis itu kerjaan sudah hampir selesai."[61]

"Untuk kedisiplinan ya itu tadi kedisiplinan waktu masuk kerja, jadi kita kalau datang nggak boleh telat dan kalau bisa nggak telat akan ada bonus Rp. 50.000, terus disiplin dalam ibadah, selain sholatnya harus dimasjid buat yang laki-laki, kita juga harus nyerahkan halaman Al Quran yang udah dibaca tiap pagi, terus disiplin mengerjakan tugas, tiap tugas yang jadi tanggungjawab masing-masing karyawan ada batas waktunya."[62]

"Jadi kalau kita bisa membiasakan buat disiplin dalam kerja, kita mau ngerjain sesuatu itu nggak grasah-grusuh, misalkan hari ini kita diberi tugas tapi kita nganggap enteng tugas itu, terus tiba-tiba udah waktunya buat diserahkan, berarti kita ngerjainnya bukan dalam keadaan yang bener-bener fokus jadi hasilnya bisa nggak maksimal, sebaliknya kalau kita waktu diberi tugas langsung dikerjakan sedikit-sedikit, pasti hasilnya

[60] Kuswanto (Manajer), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018.
[61] Bella Vistasari (Staff Keuangan), Wawancara, 26 Mei 2018
[62] Daryanto (Bag. Marketing & TKA), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> beda. Jadi disiplin itu perlu buat dapat hasil kinerja yang baik."[63]

5. Motivasi

Motivasi diberikan kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, dalam hal ini motivasi yang diberikan oleh KSPPS Sri Sejahtera Jawa Timur adalah dengan adanya pemberian fasilitas bagi karyawan untuk bekerja, dimana fasilitas diberikan untuk menunjang kegiatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien, selain itu hal ini juga bertujuan agar karyawan tidak memiliki alasan untuk menunda menyelesaikan pekerjaannya. Adapun fasilitas yang diberikan oleh KSPPS Sri Sejahtera Jawa Timur adalah disediakannya komputer, AC, mesin penghitung uang, dan sepeda motor untuk karyawan yang terjun ke lapangan secara langsung yang dalam hal ini adalah bagian Marketing & TKA. Karyawan juga diberi penghargaan berupa pujian agar lebih terpacu untuk mempertahankan kinerjanya, selain itu adanya hubungan baik antar karyawan juga dapat meningkatkan kinerja.

Hal ini seperti hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Kuswanto selaku manajer di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, yaitu:

> "Jadi untuk meningkatkan karyawan kita berikan motivasi untuk mereka, salah satunya yaitu dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai, yang gunanya untuk menunjang aktivitas karyawan yang ada di KSPPS BMT Sri Sejahterah ini, misalkan fasilitas yang diberikan itu seperti sudah disediakannya AC

[63] Tika Kumalasari (Staff Keuangan), Wawancara 26 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> supaya kalau kerja nggak sibuk kipas-kipas, terus ada komputer, mesin penghitung uang biar lebih cepat dan akurat kalau menghitung uang, ada printer, terus disediakan sepeda motor untuk bagian Marketing & TKA waktu terjun ke lapangan, jadi dengan adanya fasilitas ini supaya karyawan kalau bekerja bisa lebih efektif dan efisien. Kemudian kita beri karyawan itu penghargaan dan ini bisa berupa pujian, supaya mereka ini lebih terpacu untuk terus mempertahankan kinerjanya."[64]

Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur yaitu:

> "Untuk fasilitas yang disediakan di sini itu ada komputer, mesin penghitung uang, AC, sama motor, kalau komputer itu pasti butuh soalnya pasti repot kalau harus mencatat satu-satu, bisa nggak selesai-selesai jadi fungsinya ya biar cepat, mesin penghitung uang juga sama, gunanya supaya kita kerja biar bisa lebih cepat, kalau AC buat saya biar nyaman aja, jadi kalau kerja bisa fokus. Untuk motor, yang pakai itu bagian Marketing & TKA buat terjun kelapangan."[65]

> "Adanya hubungan baik antar karyawan, jadi kalu kita nggak ada masalah sama karyawan lain kita itu kerja jadi nggak males, soalnya itu berpengaruh ke kenyamanan, seandainya kalau kita punya teman kerja yang enak diajak kerjasama sedangkan kalau kita ada masalah sama sesama karyawan pasti banyak malesnya buat berangkat kerja, soalnya ya itu, kita kerja jadi nggak nyaman, sebaliknya kalau kita punya hubungan baik antar karyawan pasti kerjaan bisa cepat selesai dan kompak."[66]

C. Gambaran Umum KJKS Rahmat (KUM3)

1. Sejarah Berdirinya KJKS Rahmat (KUM3)

Awal berdirinya KJKS Rahmat merupakan sebuh program dari Komunitas Usaha Mikro Muamalat berbasis Masjid (KUM3) yang dinaungi oleh *Baitul Maal Muamalat* (BMM), dimana program ini

[64] Kuswanto (Manajer), Wawancara, Surabaya 26 Mei 2018.
[65] Tika Kumalasari (Staff Keuangan), Wawancara 26 Mei 2018.
[66] Liska Duwi P. (Staff Keuangan), Wawancara 26 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sendiri telah berjalan sejak tahun 2007. Sejak awal, program pemberdayaan tersebut telah diupayakan guna memaksimalkan peran masjid sebagai pusat unggulan (*center of excellence*) dalam peningkatkan kesejahteraan umat.

Pada tahun 2010, KUM3 melakukan penguatan program yaitu dengan membentuk suatu kelembagaan, yang dalam hal ini pada Desember 2010, program KUM3 telah menjalankan kegiatan operasionalnya dalam bentuk Koperasi Jasa Keuangan Syariah - Komunitas Usaha Mikro Muamalat berbasis Masjid (KJKS KUM3), namun KJKS KUM3 baru ditetapkan oleh Dinas Koperasi pada 7 Juni 2011 dengan nama KJKS KUM3 "Rahmat".

Adapun nama Rahmat merupakan nama yang berasal dari nama Masjid yang digunakan sebagai pusat unggulan dalam meningkatkan kesejahteraan umat, sedangkan KUM3 berasal dari singkatan nama program yang telah berjalan, yaitu Komunitas Usaha Mikro Muamalat berbasis Masjid, dalam hal ini singkatan nama program tersebut tetap dicantumkan guna sebagai identitas KJKS.[67]

2. **Visi dan Misi KJKS Rahmat (KUM3)**

a. Visi

Terwujudnya komunitas usaha mikro yang religius, mandiri dan mampu meningkatkan kualitas hidupnya untuk menggapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

[67] Mustar (Manajer), *Wawancara*,, Surabaya, 31 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Misi

1) Memfasilitasi komunitas usaha mikro melalui pendayagunaan dana ZIS.

2) Membangun kualitas kelembagaan masjid sebagai basis pembinaan dan penguatan ukhuwwah sebagai dasar terwujudnya kualitas usaha mikro.

3) Mewujudkan manajemen bisnis modern dan kesadaran bermuamalah bebas maghrib (*Maisir*, *Ghoror*, dan *Riba*) serta menumbuh kembangkan kebiasaan bersedekah.

3. Struktur Organisasi KJKS Rahmat (KUM3)

a. Susunan Pengurus

1) Ketua : Mustar

2) Sekretaris : Priyadi

3) Bendahara : Ali Hamdan, S.si

b. Susunan Pengawas

1. Koordinator : H. Abdul Muchid Murtadho

2. Anggota : H. Abd. Syukur Asnan dan Mansur

b. Personil atau Karyawan KJKS Rahmat (KUM3)

Adapun personil atau karyawan yang bertugas menjalankan operasional KSPPS BMT Sri Sejahtera, yaitu terdiri dari:[68]

1) Manajer : Mustar

[68] KJKS Rahmat (KUM3), *Laporan Rapat Anggota Tahunan*, *KJKS Rahmat (KUM3)*, (Surabaya: KJKS Rahmat (KUM3), 2017), hlm. 22-23.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) *Account Officer* : Sugeng S.

3) Operasional dan Keuangan : Syahrial Mahyidin

4. **Tugas Personil KJKS Rahmat (KUM3)**

a. Tugas Manajer, antara lain yaitu sebagai berikut:

1) Memimpin, merencanakan, serta mengkoordinasi seluruh aktivitas operasional KJKS.

2) Menganalisa pembiayaan serta melakukan persetujuan realisasi pembiayaan yang diajukan oleh anggota.

3) Bertugas untuk mengevaluasi kegiatan operasional.

b. Tugas seorang *Account Officer* (AO), antara lain sebagai berikut:

1) Bertugas memasarkan produk serta menjaga hubungan baik dengan calon anggota ataupun anggota aktif.

2) Melakukan survey serta menganalisa kelayakan anggota yang mengajukan pembiayaan.

3) Bertugas untuk melakukan penagihan pembiayaan kepada anggota.

4) Bertugas untuk menganalisa jaminan atau anggunan anggota yang melakukan pembiayaan.

c. Tugas bagian Operasional dan Keuangan, antara lain sebagai berikut:

1) Bertugas mencatat setiap transaksi yang terjadi (pemasukan dan pengeluaran KJKS) serta melayani penyetoran dan penarikan produk simpanan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Bertugas untuk melayani anggota yang melakukan setoran angsuran pembiayaan.

3) Bertanggu jawab untuk kesesuaian dalam catatan keuangan.

5. Produk-Produk KJKS Rahmat (KUM3)

Adapun produk-produk yang terdapat dalam KJKS Rahmat (KUM3), antara lain yaitu:[69]

a. Produk Penghimpunan Dana/Simpanan

1) Simpanan Haji (SimHaj)

2) Simpanan Wali Songo (SimWal9)

3) Simpanan Kurban dan Aqiqah (Quantum)

4) Simpanan Pendidikan (Si Cerdas)

5) Simpanan Resepsi (SimReses)

6) Simpanan Harian Bermanfaat (Sahabat)

7) Simpanan Hari Raya (Sahara)

8) Deposito jangka waktu 6 bulan, 9 bulan, dan 12 bulan

b. Produk Penyaluran Dana/Pembiayaan:

1) Murābaḥah (Jual Beli)

2) Muḍārabah (Kerjasama Usaha)

3) Musyārakah (Kerjasama Modal)

4) Ijārah (Sewa)

[69] Brosur KJKS Rahmat (KUM3) Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan KJKS Rahmat (KUM3)

Faktor yang meningkatkan kinerja karyawan di KJKS Rahmat (KUM3), berdasarkan dari wawancara yang telah yang dilakukan yaitu:

1. Pelatihan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di KJKS Rahmat (KUM3) maka karyawan akan mengikuti pelatihan dari luar yang diadakan oleh Dinas Koperasi Jawa Timur, PT. Microfin dan Baitul Maal Muamalat. Dalam setahun pelatihan yang diikuti kurang lebih sekitar 3-4 pelatihan. Adapun tema yang pernah diikuti oleh karyawan KJKS Rahmat (KUM3) yaitu mengenai IT, Penanganan Pembiayaan Bermasalah dan Peningkatan SDM Bagi Karyawan Pengelola. Adapun selain pelatihan dari luar yang diikuti dalam bentuk seminar, di dalam koperasi sendiri juga diberikan pelatihan untuk karyawan baru dimana hal ini ditujukan agar karyawan mengetahui serta memahami yang menjadi bagian *job desc*-nya.

Hal ini seperti hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Mustar selaku manajer di KJKS Rahmat (KUM3), yaitu:

> "Untuk pelatihan bagi karyawan, biasanya kami akan mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh Dinas Koperasi Jawa Timur, PT. Mikcorfin dan Baitul Maal Muamalat, untuk temanya saya agak lupa, kalau nggak salah itu tentang, *Leader Ship*, IT, Peningkatan SDM Bagi Karyawan Pengelola, dalam setahun itu mungkin cuma sekitar 3-4 kali ikut pelatihan, karena ya memang karyawannya cuma sedikit jadi saya nggak memaksa kalau memang kebetulan tidak ada yang bisa ikut pelatihan. Selain pelatihan dari luar dari dalam koperasi sendiri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> juga ada cuma kita pelatihannya bukan dalam bentuk seminar, tapi kalau misalkan ada pegawai baru, aka nada masa *training* yang dibimbing sama karyawan yang lebih lama kerjanya, biasanya untuk masa *training* karyawan baru itu sekitar 1 minggu, baru karyawan mulai dilepas sendiri. Terus sebelum mulai kerja biasanya saya memberi penjelaskan apa visi dan misi koperasi, juga tentang gambaran umum koperasi syariah."[70]

Adapun hal ini juga selaras dengan apa yang disampaikan oleh beberapa karyawan KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, diantaranya yaitu:

> "Pelatihan karyawan yang dari luar itu biasanya dari Dinas Koperasi Jawa Timur, Microfin sama BM Muamalat, yang pernah saya ikuti itu temanya tentang IT, sama Peningkatan SDM Bagi Karyawan Pengelola, untuk berapa kalinya dalam setahun itu nggak pasti ya mbak, tapi mungkin sekitar 3 kali soalnya karyawan di sini kan juga cuma sedikit jadi nggak selalu bisa jadi perwakilan. Kalau dari koperasi sendiri juga ada, tapi yang untuk karyawan baru, kayak karyawan baru ini diajarkan *job*-desc-nya terus dikasih penjelasan tentang tugas-tugasnya."[71]

> "Untuk pelatihan dari luar itu seinget saya ya mbak, soalnya saya udah lupa apa aja, yang pernah saya ikuti itu yang tentang Penanganan Pembiayaan Bermasalah. Terus biasanya buat karyawan baru itu ada pembekalan sendiri dari Pak Mustar, kayak dikasih penjelasan tentang visi misinya KJKS, baru nanti ada *training* 1 minggu buat memahamkan karyawan baru tentang *job desc*-nya yang biasanya diajarkan sama karyawan yang lebih senior."[72]

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atas tenaga yang telah dikeluarkan oleh karyawan untuk perusahaan, selain itu pemberian kompensasi juga bertujuan agar seorang karyawan menjadi

[70] Mustar (Manajer), Wawancara, Surabaya 31 Mei 2018.
[71] Sugeng S. (Account Officer), Surabaya 31 Mei 2018.
[72] Syahrial Mahyidin (Operasional & Keuangan), Surabaya 31 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lebih giat dan bersemangat dalam bekerja. Adapun kompensasi yang diberikan oleh KJSK Rahmat (KUM3) yaitu berupa tunjangan uang makan dan uang bensin serta bonus untuk hari raya Idul Fitri dimana, bonus yang diberikan selain berupa uang yang jumlahnya sebesar satu kali gaji juga diberi baju muslim dan sembako.

Hal ini seperti hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Mustar selaku manajer di KJKS Rahmat (KUM3), yaitu:

> "Dalam pemberian kompensasi ini tujuannya untuk mendorong karyawan supaya semangat saat bekerja. Di KJKS Rahmat (KUM3) sendiri untuk kompensasinya berupa tunjangan uang makan siang sama uang bensin karena memang untuk tunjangan asuransi pegawai masih belum ada. Dan kalau hari raya Idul Fitri setiap karyawan mendapat bonus satu kali gaji pokoknya, sembako dan baju muslim, dan karena di sini yang kerja laki-laki semua, jadi bajunya ya dikasih berupa baju kokoh sama sarung."[73]

Adapun hal ini juga selaras dengan apa yang disampaikan oleh beberapa karyawan KJKS Rahmat (KUM3), diantaranya yaitu:

> "Jadi kalau di sini itu bonus itu di beri kalau hari raya Idul Fitri, besarnya itu satu kali gaji pokok, selain itu kalau hari raya kita juga dapat baju kokoh, sarung, sama sembako. Untuk tunjangannya sendiri kita biasanya dapat uang makan sama uang ganti bensin."[74]

> "Bonus itu yang paling efektif menurut saya kalau buat meningkatkan kinerja, ya meskipun jumlahnya nggak besar, tapi kalau saya sih itu bisa jadi penyemangat kerja, di sini adanya bonus untuk hari raya, jadi setiap hari raya kita dapat bonus satu kali gaji, selain itu ada parsel sembako, sarung sama baju muslim."[75]

[73] Mustar (Manajer), Wawancara, Surabaya 31 Mei 2018.
[74] Sugeng S. (Account Officer), Surabaya 31 Mei 2018.
[75] Syahrial Mahyidin (Operasional & Keuangan), Surabaya 31 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja menjadi lebih giat dan melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka. Adapun yang menjadi motivasi bagi karyawan yaitu karena adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi serta adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Bapak Mustar selaku pimpinan KJKS Rahmat (KUM3) juga memberikan motivasi kepada para bawahannya untuk mencintai pekerjaannya, menurut beliau ada perbedaan antara pekerja professional dengan pekerja amatir, jika pekerja professional meskipun pekerjaan itu bukanlah bidangnya tetapi ia akan berusaha untuk mencintai pekerjaannya sementara untuk pekerja amatir ia bekerja di bidangnya tetapi belum tentu mencintai pekerjaannya. Lingkungan kerja baik juga menjadi salah satu motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di KJKS Rahmat (KUM3) dimana, adanya hubungan baik antara manajer dengan karyawan dan karyawan dengan sesama karyawan. Bapak Mustar mengatakan jika beliau selalu menjaga komunikasi dengan para karyawan dan sebisa mungkin menciptakan suasana kerja yang hangat dalam artian tidak terlalu serius agar karyawan sendiri tidak menjadi tegang setiap bekerja, sehingga karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan akan dapat bekerja sama dengan baik, selain itu dengan tidak adanya konflik ataupun persaingan antar karyawan, suasana kerja akan menjadi kondusif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tempat kerja yang nyaman dan bersih juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan dapat bekerja dengan fokus.

Adapun wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Mustar selaku Manajer KJKS Rahmat (KUM3), yaitu:

> "Jadi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan itu pertama sebagai seorang pemimpin saya harus bisa memberikan motivasi untuk mereka, contohnya bisa dengan menanamkan rasa cinta terhadap pekerjaannya, jadi kalau bekerja itu dengan ikhlas, karena tujuan bekerja sendiri itu juga untuk ibadah, ada perbedaan antara pekerja professional dengan pekerja amatir, kalau pekerja professional itu meskipun pekerjaan itu bukan bidangnya tapi dia akan berusaha untuk mencintai pekerjaannya sementara untuk pekerja amatir dia bisa bekerja di bidangnya tapi belum tentu mencintai pekerjaannya. Selain itu adanya lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini sebisa mungkin kita harus menjaga kebersihan kantor, kalau kita kerja di tempat yang bersih, yang nyaman otomatis kita akan punya aura positif untuk bekerja. Menjaga komunikasi dengan karyawan itu juga perlu, kalau kita dengan karyawan saling diam-diaman gimana caranya bisa berkembang, maka dari itu sebisa mungkin komunikasi yang baik dengan para karyawan itu selalu ada, selain itu sebagai manajer saya juga bertugas untuk membuat suasana kerja ini jadi hangat dan nggak terlalu serius, kalau terlalu serius karyawan yang bekerja itu malah jadi tegang."[76]

Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan KJKS Rahmat (KUM3), yaitu:

> "Jadi yang bisa meningkatkan kinerja itu menurut saya dari hubungan antar karyawan, misalkan kalau kita sama karyawan lain itu nggak ada masalah, terus nggak saling menganggap rival, itu menurut saya bisa meningkatkan kinerja, soalnya kadang kalau seandainya kita punya konflik sama salah satu karyawan, pasti kerja itu jadi nggak nyaman, mau berangkat kerja itu pasti rasanya berat. Terus kebersihan tempat kerja, kalau tempat buat kerja kotor banyak sampah, kerja pasti nggak bisa nyaman, jadi kebersihan tempat kerja itu juga penting.

[76] Mustar (Manajer), Wawancara, Surabaya 31 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> Selain itu juga karena adanya kebutuhan hidup, soalnya kalau kerja memang tujuannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, kalau misalkan kita kerjanya males-malesan, sering bolos, kan nggak akan ada perusahaan yang mau mempertahankan, jadi sebisa mungkin kalau kerja ya yang baik, contohnya itu misalkan kalau kerja nggak males, nggak suka bolos tanpa alasan jelas, terus tugasnya diselesaikan tepat waktu. Kalau dari Pak Mustar biasanya kita diberi motivasi supaya mencintai pekerjaan, dan supaya kalau kerja itu nggak banyak ngeluh dan ngerasa berat."[77]

> "Biasanya kalau pagi Pak Mustar itu meberi semacam motivasi supaya kita ini selalu menanamkan rasa cinta ke pekerjaan, terus juga mengingatkan kalau kita kerja ini juga untuk ibadah jadi kalau kerja itu yang ikhlas. Selain itu juga lebih ke rasa tanggung jawab sama pekerjaan ya mbak, jadi kalau kita punya rasa tanggung jawab sama apa yang jadi tugas kita pasti akan dikerjakan dengan baik, terus juga buat memenuhi kebutuhan hidup apalagi kalau kerja buat keluarga, jadi kerja itu harus giat terus. Selain itu juga adanya kekompakan antar karyawan, maksudnya kalau kita nggak ada masalah sama antar pegawai dan kalau ada kendala kita bisa *sharing* bisa saling ngasih masukan, kita kerja jadi nggak males, terus dari komunikasi sama atasan juga, kalau kita punya atasan yang jarang berinteraksi sama kita itu pasti kalau ada di satu ruangan yang sama jadinya nggak nyaman, beda lagi kalau setiap hari kita komunikasi, terus dari suasana kerja juga, kalau kerja tapi suasanannya itu kaku dan terlalu serius kita kerja malah bisa jadi stress."[78]

4. Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memiliki andil yang cukup besar untuk kemajuan organisasi tersebut, dimana ketika seorang pemimpin mampu menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin yang baik maka organisasi tersebut dapat semakin berkembang. Adapun kepemimpinan yang ada di KJKS Rahmat (KUM3) yang dipimpin oleh

[77] Syahrial Mahyidin (Operasional & Keuangan), Wawancara, Surabaya 31 Mei 2018.
[78] Sugeng S. (Account Officer), Surabaya 31 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bapak Mustar yaitu dimana beliau berusaha untuk menambah wawasan karyawan dengan mengikut sertakan kedalam seminar pelatihan-pelatihan, selain itu Bapak Mustar juga memimpin dengan lebih menekankan sikap kekeluargaan, misalnya ketika ada karyawan yang berulang tahun, maka akan di adakan peryaan kecil-kecilan dengan semua karyawan, saat ada karyawan yang sakit seluruh karyawan akan diminta untuk medoakan kesembuhannya dan diajak untuk menjenguk. Selain itu setiap hari raya Idul Fitri juga ada silahturahmi halal bihalal. Bapak mustar juga selalu berusaha memberikan contoh teladan yang baik untuk para karyawan KJKS Rahmat (KUM3) misalnya dengan datang tepat waktu, setiap masuk kerja menggunakan pakaian yang rapi.

Adapun wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Mustar selaku Manajer KJKS Rahmat (KUM3), yaitu:

> "Kalau untuk kepemimpinan sendiri, saya mencoba dengan memberikan contoh yang baik, misalkan datang tepat waktu, kalaupun saya terlambat mereka pasti tau alasannya, kemudian kalau datang ke koperasi itu pakaiannya yang rapih dan bersih supaya kalau ada anggota yang datang itu mereka nggak merasa rishi, terus saya juga mengutamakan sikap kekeluargaan, jadi supaya sama karyawan itu bisa dekat, misalkan, kalau ada karyawan yang ulang tahun, kita biasanya adakan pesta kecil-kecilan, entah itu makan bersama, atau ngasih kue, terus kalau ada karyawan yang sakit selain kita kirimkan doa supaya cpat sembuh kita juga akan jenguk karyawan yang sakit itu sama-sama. Terus saya juga sebisa mungkin membuat wawasan karyawan di sini itu semakin bertambah dengan ikut pelatihan-pelatihan, tapi ya saya tidak memaksa, keputusan saya kembalikan lagi ke mereka, cuma minimal setiap karyawan harus pernah ikut pelatihan."[79]

[79] Mustar (Manajer), Wawancara, Surabaya 31 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan KJKS Rahmat (KUM3), yaitu:

> "Untuk kepemimpinannya Pak Mustar itu, beliau selalu mewajibkan untuk setiap karyawan ikut pelatihan di luar minimal satu kali dalam setahun tujuannya supaya pengetahuan kita bisa bertambah, dalam memimpin Pak Mustar itu selalu menekankan sikap kekeluargaan, misalkan kalau hari raya Idul Fitri biasanya ada halal bihalal, terus kalau ada karyawan yang sakit kita pasti akan kirim doa dan datang menjenguk, sama kalau setiap ada karyawan yang ulang tahun, kita biasanya ada makan-makan buat merayakan."[80]

> "Menurut saya kepemimpinan Pak Mustar itu cukup baik, contohnya beliau itu memberi contoh misalkan kalau masuk kerja tepat waktu, kan kalau tau atasan datang selalu tepat waktu otomatis kita juga akan merasa nggak enak kalau kita sendiri datangnya terlambat jadi kita juga datangnya tepat waktu, terus beliau kalau datang ke koperasi pakaiannya selalu rapi, dan kita otomatis juga seperti itu. Terus juga menanamkan sikap kekeluargaan jadi kalau ada yang sakit selain kirim doa kita juga pergi untuk jenguk, sama biasanya ada perayaan kecil-kecilan buat karyawan yang ulang tahun. Setiap Idul Fitri kita juga akan saling silahturahmi halal bihalal."[81]

E. Gambaran Umum KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera

1. Sejarah berdirinya KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera

Berdirinya KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera berawal dengan adanya ide dan inisiatif berdirinya koperasi tersebut, adapun yang mendasari alasan sampai munculnya ide tersebut yaitu dari rasa keprihatinan beberapa jamaah serta pengurus Masjid Al-Fajar terhadap kondisi masyarakat di daerah Cipta Menanggal yang seringkali mengalami kesulitan mendapatkan permodalan untuk mengembangkan

[80] Syahrial Mahyidin (Operasional & Keuangan), Surabaya 31 Mei 2018.
[81] Sugeng S. (Account Officer), Surabaya 31 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

usahanya, sehingga mereka mencari alternatif termudah yaitu dengan melakukan peminjaman kepada rentenir, walaupun harus menanggung beban bunga dan denda apabila pembayarannya tidak tepat waktu sesuai yang telah disepakati, sehingga dengan adanya fakta tersebut, maka tertantanglah untuk mendirikan sebuah Koperasi Jasa Keuanga Syariah (KJKS), yang dalam hal ini diawali dari sejumlah calon pendiri yang bersedia menyertakan dana penggerak dalam bentuk simpanan pokok sebagai modal awal operasional Koperasi Syariah Muamalah Berkah Sejahtera.

Pada bulan Februari 2008, KJKS Muamalah Berkah Sejahtera mulai terlihat saat rapat-rapat mulai diselenggarakan, sampai pada tanggal 1 Mei 2008, dengan mengundang pejabat dari kantor Dinas Koperasi Kota Surabaya, KJKS Muamalah Berkah Sejahtera Surabaya resmi didirikan dengan badan hukum No: 109/BH/XVI.37/2008. KJKS Muamalah Berkah Sejahtera didirikan dengan mengumpulkan modal dan jumlah anggota minimal sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-Undang tentang Perkoperasian, dimana modal awal yang digunakan yaitu sebesar Rp. 20.000.000., tetapi pada tahun 2013 mengalami peningkatan yaitu sebesar Rp. 173.350.000.,

KJKS Muamalah Berkah Sejahtera yang awalnya belokasi di Jl. Cipta Menanggal IV/23 Surabaya, kemudian pindah di Jln. Cipta Menanggal III-A/54F Surabaya Telp/Fax: 031-58251730, dimana kantor sekarang lebih nyaman dari pada kantor yang sebelumnya. Adapun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdapat perubahan jenis koperasi yang awalnya tentang koperasi jasa berubah menjadi koperasi simpan pinjam. Perubahan ini disesuaikan dengan Peraturan Menteri Koperasi dan UKM Nomor: 16/Per/KUKM/IX/2015 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi. Pada tahun 2016 telah dilakukan perubahan Anggaran Dasar Koperasi, yang sebelumnya Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS).[82]

2. **Visi dan Misi KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera**

   a. Visi

   Bertekad menjadi koperasi yang syar'i sebagai sarana bermuamalah masyarakat demi terwujudnya kehidupan yang penuh berkah dan sejahtera dalam ridha Allah.

   b. Misi

   1) Mengembangkan dan mendorong kehidupan ekonomi syariah
   2) Membudayakan bermuamalah secara syar'i
   3) Menjalankan fungsi sosial khususnya kepada kaum dhuafa

3. **Struktur Organisasi KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera**

   a. Susunan Pengurus

   1) Ketua : Ir. Subchan Basori, MM
   2) Sekertaris : Sunardi
   3) Bendahara : Hardjoko

[82] Sunardi (Sekertaris), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. **Susunan Pengawas**

1) Koordinator : Bakhtiar, AK

2) Anggota : Rr. Erna Festiana

3) Anggota : Pudjo Basuki

c. **Personil atau Kayawan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera**

Adapun personil atau karyawan yang bertugas menjalankan operasional KSPPS BMT Sri Sejahtera, yaitu terdiri dari:[83]

1) Manajer : Aryanti Yudha Saputri

2) Administrasi : Nikmah dan Alvi

3) Marketing : Syaifudin

4. **Tugas Personil KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera**

Adapun tugas dari personil atau karyawan dalam KSPPS BMT Sri Sejatera, yaitu:

a. Manajer:

1) Menjalankan kebijakan dan membuat laporan pada pengurus.

2) Merencanakan, mengelola dan menentukan target sasaran penghimpunan dana serta menganalisa pembiayaan.

b. Adminstrasi:

1) Menerima dan menvalidasi transaksi

2) Menyusun laporan keuangan harian dan pendapatan

c. Maketing:

1) Bertugas menghimpun dana-dana anggota atau pihak lain

[83] KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera, *Laporan pertanggungjawaban pengurus dan pengawas tahun buku 2017*, (Surabaya : KSPPS MBS 2013), hlm 8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Membuat target-target pemasaran, dan melakukan evaluasi target penghimpunan dana

5. **Produk-Produk KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera**

Adapun produk-produk yang terdapat dalam KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera, yaitu:

a. Penghimpunan Dana

1) Simpanan pokok, yaitu simpanan yang wajib dibayarkan oleh anggota kepada koperasi ketika menjadi anggota, dimana simpanan ini tidak dapat diambil selama yang bersangkutan masih menjadi anggota.
2) Simpanan wajib, yaitu sejumlah simpanan tertentu yang wajib dibayar anggota kepada koperasi dalam waktu dan kesempatan tertentu.
3) Simpanan sukarela, yaitu simpanan yang jumlahnya tidak ditentukan, melainkan berdasarkan kemampuan anggota.
4) Simpanan berjangka, yaitu simpanan yang dilakukan oleh anggota KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yang penarikannya sesuai dengan jangka waktu pada perjanjian.
5) Simpanan wadiah, yaitu titipan anggota yang harus dijaga dan dikembalikan setiap saat anggota yang bersangkutan menghendakinya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Dana sosial, yaitu dana yang diperoleh oleh KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera berasal dari produk Zakat Infaq Shadaqah (ZIS).

b. Produk Penyaluran Dana/Pembiayaan

1) Pembiayaan akad *murābaḥah,* merupakan akad perjanjian jual-beli antara koperasi dan anggota di mana KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera sebagai pihak penyedia dana yang dapat digunakan oleh anggota atau calon anggota sebagai modal usaha dan pengadaan barang.

2) Pembiayaan akad *ijārah*, merupakan akad pemindahan hak guna atas suatu barang dalam waktu tertentu dengan pembayaran *ujrah* (sewa) tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang tersebut.

3) Pembiayaan akad *muḍārabah*, merupakan bentuk kerja sama antara dua atau lebih pihak yang mana pemilik modal (*shabibulmaal*) memberikan sejumlah modal kepada pengelola (*mudharib*) untuk melakukan usaha bersama.

4) Pembiayaan akad Qarḍul Hasan, adalah pinjaman yang diberikan atas dasar kewajiban sosial semata.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera

Faktor yang meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera, berdasarkan dari wawancara yang telah yang dilakukan yaitu:

1. Kepemimpinan

   Kepemimpinan yang ada di KSPPS Muamalah Berkas Sejahtera yaitu dimana Bapak Subchan sebagai pemimpin memberikan contoh teladan yang baik pada karyawannya. Selain itu Bapak Subchan juga amanah dalam menjalankan tugasnya, yaitu bersikap jujur dan bertanggung jawab. Dalam kepemimpinannya Bapak Subchan juga menjalin komunikasi yang efektif dengan karyawannya, hal ini bertujuan agar tidak ada kesenjangan antara pimpinan dengan bawahan. Adapun beliau juga selalu menekankan rasa kekeluargaan terhadap karyawan, seperti memberi dorongan karyawan yang tertimpa musibah dan mengirimkan doa, adanya halal bihalal saat hari raya Idul Fitri, menjenguk saat karyawan tidak masuk kerja selama 3 hari karena sakit, serta jika terdapat karyawan yang melakukan kesalahan, maka Bapak Subchan tidak menegurnya dengan membentak. Selain itu Bapak Subchan juga selalu mengupayakan agar keterampilan dan pengetahuan karyawannya bertambah, dimana kompetensi merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun menurut Bapak Sunardi selaku sekertaris di KSPPS Muamala Berkah Sejahtera berpendapat jika seorang karyawan yang nyaman dan suka dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaanya karena itu memang bidangnya maka ia akan dapat bekerja dengan baik.

Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Sunardi selaku Sekertaris, KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera, yaitu:

> "Kinerja bisa meningkat kalau ada kepemimpinan yang baik, kadang ada pemimpin yang cuma bisa menyuruh tapi tidak memberi motivasi, maka dari itu sebagai pemimpin selain menyuruh juga harus bisa memberi contoh yang baik, misalkan gambaran yang sederhana itu disiplin waktu, jadi biasanya Pak Subchan kalau datang itu selalu *on time*, kecuali di hari-hari tertentu. Pak Subchan itu orangnya juga amanah, dalam artian beliau itu orangnya jujur dan tanggung jawab, beliau ini juga selalu menjalin komunikasi dengan bawahannya, jadi kesenjangan antara pimpinan dan bawahan itu bisa hilang. Pak Subchan juga selalu menekankan kalau kita ini keluarga, jadi sebagai keluarga ya rasa kepedulian kita semakin besar, misalkan kalau ada karyawan yang kena musibah, diberi dorongan semangat di doakan, kalau hari raya Idul Fitri ada halal bihalal, terus kalau ada karyawan yang tidak masuk kerja selama 3 hari, kita langsung pegi untuk menjenguk. Selain itu Bapak Subchan juga selalu mengupayakan agar keterampilan dan pengetahuan karyawannya bertambah karena dengan kompetensi yang baik maka kinerja karyawan juga menjadi baik, kalau karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, suka dengan pekerjaanya yang memang karena itu bidangnya, mereka kerja itu bisa enjoy nggak terbebani jadi hasil kerjanya bisa bagus."[84]

Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera, yaitu:

> "Kalau kepemimpinan Bapak Subchan itu orangnya selalu menekankan rasa kekeluargaan, jadi meskipun kita bawahannya tapi sudah dianggap kayak keluarga sendiri, begitupun antar sesama karyawan, kalau bentuk kekeluargaannya sendiri itu misalkan, kalau hari raya ada halal bihalal, terus kalau ada yang lagi dapet musibah, kita ngasih dorongan dan doa, terus juga kalau ada yang sakit kita juga akan langsung menjenguk. Bapak

[84] Sunardi (Sekertaris), Wawancara, 04 Juni 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Subchan ini orangnya amanah jadi beliau nggak menyalah gunakan jabatnnya."[85]

"Untuk kepemimpinan Bapak Subchan ini selalu kayak menjalin komunikasi sama karyawannya, meskipun nggak selalu membahas tentang pekerjaan, misalkan cerita tentang keluarga. Pak Subchan juga memberikan contoh teladan yang baik, misalkan nggak terlambat kalau kerja, beliau juga bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Di sini kita selalu ditekankan kalau kita semua ini keluarga, jadi kalau ada sesuatu ya kita menyikapinya secara kekeluargaan, misalkan kalau ada yang melakukan kesalahan, maka pak Subchan menegurnya nggak dengan bentak, terus kalau ada karyawan yang sakit dan nggak masuk kerja selama 3 hari, kita akan diajak buat menjenguk, terus setiap lebaran itu ada hala bihalal, dan kalau ada karyawan yang terkena musibah, kita memberikan dorongan semangat."[86]

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha yang di berikan suatu perusahaan untuk menambah wawasan karyawannya. Adapun pelatihan yang diberikan kepada karyawan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu berasal dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Pelatihan yang berasal dari dalam organisasi sendiri yaitu berupa penjelasan dan cara menjalankan tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya, biasanya hal ini berlaku untuk karyawan baru. Adapun pelatihan dari luar yang diikuti oleh karyawan yaitu pelatihan yang diadakan oleh Dinas Koperasi dan Perusahaan Microfin dalam bentuk seminar, adapun tema yang pernah diikuti oleh karyawan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu mengenai Budaya Kerja, Karakter Kerja, *Leadership*. Untuk

[85] Nikmah (Administrasi), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.
[86] Syaifudin (Marketing), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelatihan dari luar biasanya dalam setahun ada kurang lebih sekitar 4 kali pelatihan.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Sunardi selaku Sekertaris KSPPS Muamalah Berkas Sejahtera yaitu:

> "Adanya pelatihan itu supaya bisa meningkatkan pengetahuan karyawan, biasanya untu pelatihan karyawan, kita ada ikut pelatihan yang diadakan oleh Dinas Koperasi dan Perusahaan Microfin, dalam setahun kurang lebih itu nggak pasti mungkin sekitar 4 kali ikut pelatihan, tiap pelatihan diwakilkan satu karyawan, untuk temanya kalau nggak salah itu ada yang tentang Karakter Kerja, Budaya Kerja, *Leadership*, saya nggak seberapa ingat tapi kira-kira itu. Kalau dari dalam koperasi sendiri, kalau ada karyawan baru itu baru nanti diberi pelatihan yang berkaitan dengan *job-desc*-nya."[87]

Hal ini selaras dengan apa yang disampaikan oleh karyawan KSPPS Muamalah Berkas Sejahtera dalam wawancara yang telah dilakukan yaitu:

> "Untuk pelatihan biasanya kita nunggu dari Dinas Koperasi sama Perusahaan Microfin, waktu itu yang saya ikuti membahas mengenai Etos Kerja Budaya Kerja, pembahasannya tentang bagaimana seorang karyawan itu bisa menjalankan nilai-nilai perusahaan, terus visi dan misinya. Pelatihan dari koperasi sendiri itu biasanya kalau ada karyawan baru, nanti si karyawan ini diberi pelatihan tentang tugas-tugasnya supaya bisa paham tentang pekerjaanny, lamanya biasanya sekitar satu mingguan."[88]

> "Yang bisa meningkatkan kinerja itu bisa dari pelatihan, jadi untuk pelatihan yang kita ikuti itu kalau nggak dari Dinas Koperasi ya Perusahaan Microfin, yang pernah saya ikuti itu tentang Karakter Kerja, terus biasanya juga ada pelatihan buat karyawan baru, jadi nanti akan dibimbing sama karyawan yang

[87] Sunardi (Sekertaris), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.
[88] Nikmah (Administrasi), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> lebih lama kerja dan yang memang sudah paham tentang tugas yang nantinya jadi tanggung jawab karyawan baru itu"[89]

3. Kompensasi

Setiap perusahaan ataupun organisasi tentunya selalu menginginkan kinerja seorang karyawan yang optimal, dimana untuk mewujudkan hal tersebut maka perusahaan atau organisasi memberikan sebuah kompensasi untuk mendorong seorang karyawan agar bekerja dengan baik dan optimal, sehingga selain gaji karyawan juga memberikan bentuk kompensasi yang lain. Adapun kompensasi yang diberikan oleh KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu bonus hari raya Idul Fitri, pada setiap hari raya Idul Fitri KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera memberikan bonus kepada karyawannya, bonus yang diberikan yaitu sebesar satu kali gaji karyawan serta memberikan parsel kue-kue lebaran dan sembako, selain itu KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera juga memberikan uang bensin untuk karyawan yang terjun secara langsung ke lapangan yang dalam hal ini adalah bagian marketing. KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera juga memberikan tunjangan uang makan untuk karyawan.

Adapun wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Sunardi selaku Sekertaris KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu:

> "Pemberian bonus itu kan tujuannya supaya karyawan terdorong buat kerja secara optimal, jadi kita memang ada bonus yang diberikan ke karyawan. Untuk bonus yang diberikan KSPPS ke karyawan itu bonus hari raya. Jadi tiap hari raya Idul Fitri karyawan akan dapat bonus satu kali gaji pokok, untuk

[89] Syaifudin (Marketing), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> parselan juga ada, seperti kue sama sembako. Kemudian ada uang bensin dan uang makan, kalau bensin itu diberikan ke bagian marketing aja, soalnya yang keliling itu yang bagian marketing."[90]

Adapun hal ini selaras dengan apa yang di sampaikan oleh karyawan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu:

> "Jadi biasanya kita di beri kompensasi waktu hari raya Idul Fitri, biasanya selain uang, kita dapet sembako sama kue-kue lebaran, kalau jumlah bonus uangnya itu satu kali gaji, terus dapat uang makan juga, sama biasanya kalau yang bagian marketing dapat uang bensin."[91]

> "Untuk tunjangan itu ada uang ganti bensin, jadi biasanya kan saya keliling nah itu ada ganti bensinnya, terus ada uang makan siang, sama kalau lebaran Idul Fitri ada bonus hari raya, selain uang ada sembako kayak minyak, gula, teh, sirup, terus juga dikasih kue lebaran."[92]

4. Motivasi

Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dan terhindar dari bau yang tidak sedap. Kemudian adanya suasanan kerja yang tidak terlalu serius dan kaku, sehingga akan dapat menciptakan suasanya kerja yang nyaman dan rileks, hal ini berguna agar karyawan tidak merasa tegang. Adanya komunikasi yang baik antara sesama karyawan serta karyawan dengan pimpinan, dimana hal ini diperlukan agar dapat menjalin kerjasama tim yang baik, selain itu dengan tidak

[90] Sunardi (Sekertaris), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.
[91] Nikmah (Administrasi), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.
[92] Syaifudin (Marketing), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya persaingan antar karyawan juga dapat menyebabkan hubungan kerja antar karyawan terhindar dari konflik dan diantara karyawan tidak segan untuk saling tolong-menolong dalam pekerjaan.

Adapun wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Sunardi selaku Sekertaris KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu:

> "Dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik seorang karyawan bisa bekerja dengan optimal, misalkan adanya komunikasi yang baik antara sesama karyawan atau pimpinan dengan karyawan, ini supaya ada kerjasama tim yang baik. Kemudian suasana kerja yang tidak terlalu serius, jadi sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan rileks, jadi alangkah baiknya kalau bisa menciptakan suasana kerja yang tidak terlalu serius, biar karyawan nggak tegang waktu kerja. Kemudian adanya lingkungan kerja yang bersih, kalau misalkan kita kerja di tempat yang kotor, banyak sampah, baunya nggak enak, orang kerja itu jadi nggak betah, jadi sebisa mungkin kita menjaga kebersihan tempat kerja kita sendiri."[93]

Adapun wawancara yang dilakukan dengan karyawan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu:

> "Menurut saya yang bisa meningkatkan kinerja itu lingkungannya sih mbak, jadi kayak kita itu nggak ada konflik sesama karyawan dan karyawannya sendiri enak kalau diajak kerjasama, jadi kerja itu bisa semangat kayak mikirnya jadi, ooh besok ketemu si ini, ketemu si itu, beda lagi kalau kita ada masalah sama sesama karyawan, pasti berangkat kerja itu bawaannya males. Terus dari kebersihan juga, kalau tempat buat kita kerja itu bersih kita kerja itu bisa nyaman, makanya kan kita di sini nggak ada orang yang buat bersih-bersih jadi buat jaga kebersihannya itu dari kesadaran masing-masing, untuk suasana kerjannya juga, jadi kalau kita kerja dengan suasana yang rileks, nggak kaku, nyaman kita kerja itu bisa lebih fokus."[94]

> "Dari kebersihan tempat kerja, jadi kalau kerja di tempat yang rapi, bersih, otomatis kita kerja itu bisa nyaman. Beda lagi kalau misalkan tempat yang buat kita kerja itu berantakan,

[93] Sunardi (Sekertaris), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.
[94] Nikmah (Administrasi), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> kotor, kerja jadi kurang optimal. Terus dari suasana kerjanya, kalau suasana kerjanya terlalu kaku kita kerja itu bisa lebih gampang capek, jam itu rasanya lama, beda kalau kita kerja suasananya santai nggak tegang kerja jadi nyaman, jam itu rasanya cepet, tiba-tiba udah waktu pulang. Terus nggak ada persaingan antar karyawan, jadi kita bisa terhindar dari konflik yang mungkin bisa ada gara-gara rasa bersaing, selain itu kalau hubungan sesama karyawan baik, kita kerjasama itu bisa lebih enak, bisa saling tolong-menolong juga."[95]

5. Disiplin Kerja

Tujuan utama dari sebuah kedisiplinan yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Adapun kedisiplinan yang ada di KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu, disiplin dalam mengerjakan tanggung jawab yang dibebankan yaitu karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan dan disiplin masuk kerja dimana karyawan diharuskan datang tepat waktu.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Sunardi selaku manajer di KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera, yaitu:

> "Kedisiplinan itu diterapkan agar karyawan bisa efektif dan efisien dalam bekerja, di KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera, disiplin yang diterapkan itu disiplin dalam mengerjakan tugas yang jadi tanggung jawab karyawan dan disiplin masuk kerja. Untuk menerapkan kedisiplinan ke karyawan kita nggak pakai sanksi ataupun reward, tapi kita beri karyawan itu contoh yang baik, seperti tidak datang terlambat dan tugas selesai tepat waktu. Biasanya karyawan itu secara otomatis akan mengikuti, kalaupun memang masih ada yang melanggar hanya diberi teguran."[96]

[95] Syaifudin (Marketing), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.
[96] Sunardi (Sekertaris), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun hasil wawancara yang dilakukan bersama karyawan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera, yaitu:

> "Kedisiplinan yang ada di sini itu, kedisiplinan waktu masuk kerja sama waktu menyelesaikan kerjaan yang jadi tanggung jawab karyawan, jadi di sini ada peraturan kalau jam 8, karyawan harus sudah ada di KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera. Disini memang nggak di kasih hukuman kalau terlambat tapi kalau telat itu rasanya segan soalnya, Pak Subchan sendiri datangnya jarang telat."[97]

> "Disiplin itu gunanya supaya kita kerja bisa lebih optimal, misalkan, jadi di sini itu ada peraturan kalau karyawan jam 8 harus sudah ada di KSPPS kalau kita sebagai karyawan tepat waktu otomatis pelayanan ke anggota ataupun calon anggota juga lebih optimal, sebaliknya kalau kita datangnya telat, itu bisa berdampak ke anggota yang tadinya mau datang ke KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera jadi batal karena koperasinya masih belum buka. Jadi disiplin itu penting."[98]

[97] Nikmah (Administrasi), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.
[98] Syaifudin (Marketing), Wawancara, Surabaya 04 Juni 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT SRI SEJAHTERA JATIM, KJKS RAHMAT (KUM3), DAN KSPPS MUAMALAH BERKAH SEJAHTERA

A. Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera

Faktor merupakan suatu hal baik berupa keadaan atau peristiwa yang turut menyebabkan atau mempengaruhi terjadinya sesuatu. Adapun dalam hal ini faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera, yaitu:

1. Kepemimpinan
2. Pelatihan
3. Kompensasi
4. Disiplin Kerja
5. Motivasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Analisis Faktor-Faktor yang Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun karyawan merupakan modal utama untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, sehingga dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka tujuan suatu perusahaan akan dapat tercapai, sehingga dalam hal ini, penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan koperasi syariah di Surabaya, yaitu:

1. Kepemimpinan

   Kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Adapun cara kepeimimpinan yang diterapkan oleh Koperasi Syariah di Surabaya yang dalam hal ini adalah KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu dengan cara memberi contoh teladan yang baik agar karyawan terdorong untuk mengikutinya, misalkan dalam ketepatan waktu saat masuk kerja, tidak meninggalkan sholat, bekerja dengan pakaian rapi, serta jujur dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga para

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemimpin tidak hanya menyuruh bawahannya tetapi juga menerapkannya ke dalam dirinya sendiri. Selain itu KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera juga selalu menekankan rasa kekeluargaan dalam kepemimpinannya, hal ini dapat dilihat dari ketika karayawan melakukan kesalahan, maka karyawan tidak akan ditegur dengan cara membentak dan emosi, melainkan disikapi dengan kepala dingin dan diarahkan secara perlahan agar karyawan tersebut tidak melakukan kembali kesalahannya. Kemudian ketika terdapat karyawan yang absen selama 3 hari karena sakit, maka seluruh karyawan akan diajak menjenguk, selain itu juga saling mengingatkan dalam beribadah, serta mengadakan halal bihalal ketika hari raya Idul Fitri datang. Selain itu bentuk kekeluargaan lain yang diterapkan yaitu diadakannya perayaan kecil-kecilan untuk karyawan yang sedang berulang tahun juga memberikan dorongan semangat untuk karyawan yang sedang tertimpa musibah dan mendoakannya.

Dalam Islam, Allah menjelaskan tentang kepemimpinan dalam surat An-Nisaa' ayat 59:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِى ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَـٰزَعۡتُمۡ فِى شَىۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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."

Ayat ini memerintahkan agar kaum muslimin taat dan patuh kepada-Nya, kepada Rasul-Nya dan kepada orang yang memegang kekuasaan diantara mereka agar tercipta kemaslahatan umum, dan jika terdapat sesuatu yang diperselisihkan serta tidak tercapai kata sepakat, maka wajib dikembalikan kepada Al Quran dan Hadis.

Allah juga berfirman dalam Al Quran, surat Al Hujaraat, ayat 10:

إِنَّمَا ٱلۡمُؤۡمِنُونَ إِخۡوَةٞ فَأَصۡلِحُواْ بَيۡنَ أَخَوَيۡكُمۡۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ لَعَلَّكُمۡ تُرۡحَمُونَ ١٠

Artinya: "Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat."

Ayat tersebut menegaskan bahwa sebagai orang yang beriman kita semua adalah saudara dan jika ada perselisihan maka harus segera diselesaikan dan mencari solusinya. Adapun sebagai kaum Mukmin harus terikat dengan kebenaran dan keadilan, yang berarti tidak berbuat zalim dan tidak condong pada salah satu pihak. Sebab, mereka semua adalah saudara yang disejajarkan oleh Islam

Adapun dalam kepemimpinannya, KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera juga menerapkan gaya kepemimpinan edukatif. Gaya kepemimpinan edukatif, yaitu dimana seorang pemimpin suka melakukan pengembangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga memiliki kompetensi yang lebih baik dari hari ke hari.

Hal ini dapat terlihat dari diikut sertakannya para karyawan kedalam program pelatihan yang biasanya diselenggarakan oleh Dinas Koperasi, Perusahaan Microfin dan Baitul Maal Muamalat, serta pelatihan yang diberikan dari dalam koperasi sendiri.

2. Pelatihan

Pelatihan menurut Hamalik yaitu suatu proses yang di dalamnya meliputi serangkaian tindakan yang dijalankan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga kerja professional kepelatihan dalan satuan waktu dengan tujuan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu untuk meningkatkan efektivitas serta produktivitas dalam suatu organisasi.

Terdapat dua metode pelatihan yaitu pertama metode *On The Job Training*, yaitu sebuah metode dimana para karyawan mempelajari pekerjaannya sembari mengerjakannya secara langsung. Adapun hal ini juga diterapkan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah, dimana khususnya pelatihan ini diberikan kepada karyawan baru, dalam pelatihan ini, karyawan dibimbing oleh karyawan yang lebih senior dan sudah sangat memahami pekerjaan tersebut, adapun lama waktu masa pelatihan yaitu sekitar 1-2 minggu. Metode yang kedua yaitu metode *Off The Job Training*,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan pelatihan yang pelaksanaannya karyawan tidak dalam keadaan sedang bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Adapun dalam hal ini KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah, mengirimkan karyawannya untuk mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi, Perusahaan Microfin, dan Baitul Maal Muamalat, dengan adanya pelatihan ini diharapkan agar dapat menambah wawasan serta keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan. Dalam setahun KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah kurang lebih mengikuti 3 sampai 5 kali pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah segala hal yang diterima baik berupa fisik ataupun non fisik serta diberikan kepada seseorang yang umumnya adalah objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Dalam Islam, kompensasi wajib diberikan kepada karyawan sebagai sebuah imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, dimana pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari perkerjaan yang telah dikerjakan sementara pekerja akan mendapat upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Allah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ
وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Ayat tesebut mengatakan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah akan membalas atas semua yang telah kita kerjakan, serta bekerjalah dengan niat baik karena Allah semata dengan amal saleh dan bermanfaat untuk diri sendiri ataupun masyarakat umum, maka Allah akan menilai dan memberi ganjaran amal tersebut yang dalam hal ini adalah upah atau kompensasi.

KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera menyebutkan bahwa salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya pemberian bonus serta tunjangan.

Macam-macam bonus yang diberikan oleh KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, yaitu bonus kedisiplinan Rp.50.000, dimana bonus akan diberika kepada karyawan yang tidak pernah datang terlambat selama satu bulan, *voucher* Rp.100.000 untuk karyawan berprestasi dengan kategori tidak pernah absen, tidak pernah terlambat dan kinerja yang baik, ketika hari raya Idul Fitri karyawan akan mendapat bonus berupa uang serta parsel sembako dan kue, dan ketika karyawan sakit karyawan dapat mengkalim uang dokter dengan membawa surat dokter sehingga biaya dokter akan diganti oleh KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Macam-macam bonus yang diberikan oleh KJKS Rahmat (KUM3), yaitu bonus hari raya Idul Fitri, dimana karyawan selain diberi bonus berupa uang juga mendapat parsel sembako, sarung dan baju kokoh, karyawan juga mendapat uang makan serta uang bensin, adapun uang bensin diberikan kepada karyawan yang terjun secara langsung ke lapangan.

Macam-macam bonus yang diberikan oleh KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu bonus hari raya Idul Fitri baik berupa uang juga pasel sembako serta kue lebaran, adapun tunjangan yang diberikan yaitu uang makan siang serta uang bensin yang dalam hal ini uang bensin akan diberikan untuk karyawan yang terjun secara langsung ke lapangan.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku juga sebagai sebuah usaha untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang dalam menaati semua perautran perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Baiknya kedisiplinan seorang karyawan mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hal ini akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja seorang karywan serta terwujudnya tujuan perusahaan.

Adapun berdasarkan wawancara yang dilakukan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan yaitu disiplin watu masuk kerja, dimana setiap karyawan diminta untuk hadir tepat waktu dan disiplin dalam mengerjakan tugas, dalam hal ini setiap karyawan akan di beri batas waktu dalam mengerjakan tugas mereka. Selain itu, untuk KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur yang juga berdasarkan wawancara, kedisiplinan yang juga diterapkan adalah disiplin dalam beribadah, dalam hal ini untuk karyawan laki-laki diwajibkan untuk sholat di masjid sementara karyawan perempuan diwajibkan sholat tepat waktu serta dalam absensi disertakan jumlah halaman Al Quran yang telah dibaca oleh setiap karyawan,

Tujuan utama dari sebuah kedisiplinan yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Allah berfirman dalam surat Al-Asr ayat 1-3:

وَٱلۡعَصۡرِ ۝١ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ ۝٢ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ
وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ ۝٣

Artinya: "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran."[1]

Ayat di atas menjelaskan bahwa agar manusia memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, sehingga manusia yang dapat menggunakan waktunya dengan baik akan dapat untuk membuat perencanaan,

[1] Agus Hidayatullah, dkk, *Al Quran Transliterasi per kata…*, hlm. 601.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelaksanaan serta evaluasi dari kegiatan sehari-hari, dan sebaliknya, manusia akan merugi jika tidak dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, adapun yang dapat dilakukan agar kita tidak termasuk orang yang merugi yaitu dengan beriman, beramal saleh, saling menasehati mengenai kebenaran serta saling menasehati tentang kesabaran. Hidup yang tertib serta teratur merupakan hal yang sangat menentukan sukses atau tidaknya seseorang dalam mengelola waktu secara disiplin.

5. Motivasi

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menyebabkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, serta terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Allah swt. berfirman dalam surat Al-Mulk ayat 15:

هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولاً فَٱمْشُواْ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُواْ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: "Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah memberi kenikmatan berupa kemampuan untuk mencari rezeki, baik berupa fisik serta pikiran yang sehat. Hal ini harus dapat menjadikan kita termotivasi untuk dapat melakukan segala sesuatu dengan sebaik mungkin.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur memberi motivasi kepada karyawannya dengan memberikan fasilitas untuk menunjang kegiatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Fasilitas yang diberikan oleh KSPPS Sri Sejahtera Jawa Timur yaitu disediakannya komputer, AC, mesin penghitung uang, dan sepeda motor untuk karyawan yang terjun ke lapangan secara langsung yang dalam hal ini adalah bagian Marketing & TKA. Sementara motivasi yang diberikan oleh KJKS Rahmat (KUM3) kepada karyawannya yaitu untuk mencintai pekerjaannya, sehingga mereka dapat bekerja dengan ikhlas dan karena tujuan dari bekerja itu sendiri adalah untuk beribadah.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja adapun motivasi yang mempengaruhi karyawan di KSPPS Sri Sejahtera Jawa Timur, KJKS Rahmat (KUM3) dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera, yang pertama faktor Intern, yaitu adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Faktor kedua adalah faktor ekstern, yaitu adanya penghargaan dari pemimpin, adanya rasa tanggungg jawab dalam diri karyawan, adanya kondisi lingkungan kerja yang baik, dimana adanya suasana kerja yang hangat, adanya hubungan baik antar karyawan dan pimpinan ataupun karyawan dengan karyawan, serta bersihnya tempat kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan koperasi syariah di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu kepemimpinan, pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi.
2. Hasil dari analisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera yaitu:
   a. Kepemimpinan, yaitu memberi contoh teladan yang baik dan selalu berusaha menabah pengetahuan dan keterampilan karyawan
   b. Pelatihan, yaitu diberikannya pelatihan metode *On The Job Training* dan *Off The Job Training*
   c. Kompensasi, yaitu diberikannya bonus dan tunjangan kepada karyawan
   d. Disiplin kerja, yaitu diterapkannya disiplin waktu, mengerjakan tugas dan beribadah
   e. Motivasi, yaitu selain fasilitas kerja dan dari pemimpin, motivasi juga dipengaruhi faktor intern dan ekstern

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

Adapun setelah diadakannya penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Sri Sejahtera Jatim, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera, saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan, yaitu:

1. Agar KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera selalu mempertahankan untuk memberi contoh teladan yang baik, agar karyawan juga melakukan hal yang sama dalam bekerja.
2. KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera harus mempertahankan sifat kekeluargaan dan suasana kerja yang hangat agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
3. Agar KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur, KJKS Rahmat (KUM3), dan KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera terus memberikan pelatih serta motivasi bagi para karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

Agustina, Tri (Kep. Bag. Administrasi). Wawancara. Surabaya 26 Mei 2018.

Akhmad, Sandy Fahrizal. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang)*. Skripsi: Universitas Diponegoro Semarang.

Aruan, Daniel Arfan. 2013. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Knerja Karyawan PT Sucovindo (Persero) Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 2.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Brosur KJKS Rahmat (KUM3) Surabaya.

Daryanto (Bag. Marketing & TKA). Wawancara. Surabaya 26 Mei 2018.

Fahmi, Abu, dkk. 2014. *HRD Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Hamdi, Asep Saepul. 2014. *Metode Peneltian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

Hidayatullah, Agus, dkk. 2012. *Al Quran Transliterasi per kata & Terjemahan per kata*. Bekasi: Cipta Bagus Segara.

https://id.wikipedia.org diakses pada tanggal 29 Mei 2018

Idri, H. 2015. *Hadis Ekonomi, Ekonomi dalam Prespektif Hadis Nabi*. Jakarta: Kencana.

Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

KJKS Rahmat (KUM3). 2017. *Laporan Rapat Anggota Tahunan*, *KJKS Rahmat (KUM3)*. Surabaya: KJKS Rahmat (KUM3.

KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur. 2017. *Laporan Rapat Anggota Tahunan*, *KSPPS BMT Sri Sejaktera Jawa Timur*. Surabaya: KSPPS BMT Sri Sejahtera Jawa Timur.

KSPPS Muamalah Berkah Sejahtera, *Laporan pertanggungjawaban pengurus dan pengawas tahun buku 2017*. Surabaya: KSPPS MBS.

Kuswanto (Manajer). *Wawancara*. Surabaya. 26 Mei 2018

M, Kadarisman. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Rajawali Pers.

Mahmudah, Siti. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY)*. Skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Mustapa, Zainuddin. 2017. *Kepemimpinan Pelayanan: Dimensi Baru dalam Kepemimpinan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

Mahyidin, Syahrial (Operasional & Keuangan). Wawancara. Surabaya 31 Mei 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mustar (Manajer). *Wawancara*. Surabaya. 31 Mei 2018.
Nikmah (Administrasi). Wawancara. Surabaya 04 Juni 2018.
Nugroho, Hendarto Rizki dkk. *Imbalan atau Kompensasi*, dalam http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/03/BAB-5-Imbalan-Kompensasi.pdf, diakses pada tanggal 05 Juni 2018.
P, Laksmi Dwi (Staff Keuangan). Wawancara. Surabaya, 26 Mei 2018.
Pramandhika, Ananto. 2011. *Motivasi Kerja dalam Islam.* Semarang: Universitas Diponegoro.
Puspita, Ria (Kep. Bag. Keuangan). Wawancara. Surabaya 26 Mei 2018.
Putra, Nicko Permana. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Power Semarang*. Skripsi: Universitas Dian Nuswanto.
Rangkuti, Freddy. 2016. *Customer Care Excellence, Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Pelayanan Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
Rizal (Operasional & Keuangan). Wawancara. Surabaya 31 Mei 2018.
Sari, Tika Kumala (Staff Keuangan), Wawancara. Surabaya 26 Mei 2018.
S, Sugeng (Account Officer). Surabaya 31 Mei 2018.
Sofiani Triana. 2014. *Konstruksi Norma Hukum Koperasi Syariah dalam Kerangka Sistem Hukum Koperasi Nasional*. Jurnal Hukum Islam Vol.12.
Sugiarto, Eko. 2015. *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
Sukirno, Sadono, dkk. 2011. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana.
Sunardi (Sekertaris). Wawancara. Surabaya 04 Juni 2018.
Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*. Jurnal Paradigma Vol. 12 No. 01.
Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
Syaifudin (Marketing). Wawancara. Surabaya 04 Juni 2018.
Triasmoko, Denny. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Vo. 12 No. 1.
Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana.
Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, cet. Ketujuh. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
Vistasari, Bella (Staff Keuangan). Wawancara, 26 Mei 2018.
Wati, Zuni Setia. 2014. *Peran Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo.* Skripsi: UIN Sunan Ampel Surabaya.
Zarkasyi, Ahmad. 2016. *Manajemen Kinerja dalam Tafsir dan Hadist*. Jurnal Qolamuna Vol. 2 No. 1
Zulfikar. 2014. *Manajemen Riset Dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id