

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada beberapa dasawarsa akhir tahun ini, perkembangan globalisasi sangat berkembang dengan cepat, khususnya perkembangan globalisasi perekonomian. Globalisasi perekonomian merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, dimana negara-negara diseluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi dengan tanpa rintangan batas teritorial negara. Globalisasi perekonomian disatu pihak akan membuka peluang pasar produk dari dalam negeri ke pasar internasional secara kompetitif, sebaliknya juga membuka peluang masuknya produk-produk global ke dalam pasar domestik.

Indonesia dihadapkan pada kondisi ekonomi yang susah stabil, dimana salah satunya umat Islam tengah mengalami kemunduran yaitu kurang kuatnya sistem perekonomian umat Islam. Perkembangan sistem ekonomi Islam pada masa kini, seolah-olah menjadi asumsi baru bagi pengamat dan pelaku ekonomi. Lembaga keuangan syariah saat ini telah dikenal secara luas oleh seluruh masyarakat Indonesia. Di antara lembaga-lembaga keuangan syariah yang mengalami perkembangan cukup pesat adalah perbankan syariah, asuransi syariah maupun koperasi syariah (Depkop.go.id, 2012). Selain bank syariah yang banyak bermunculan di Indonesia, terdapat lembaga keuangan swasta sejenis yang berprinsip syariah diantaranya adalah koperasi syariah.

Pengertian koperasi syariah secara semantic operasi berarti kerja sama. Kata koperasi mempunyai padanan makna dengan kata syirkah dalam bahasa Arab.

Syirkah ini merupakan wadah kemitraan, kerjasama, kekeluargaan, kebersamaan usaha yang sehat baik dan halal yang sangat terpuji dalam Islam. Koperasi syariah bergerak dibidang pembiayaan, investasi, dan simpanan dengan pola syariah. Kehadiran koperasi syariah di tengah-tengah keberadaan koperasi konvensional menawarkan sistem perbankan alternatif bagi umat Islam yang membutuhkan atau ingin memperoleh layanan dan jasa perbankan tanpa harus melanggar larangan riba. Untuk segi legalitas, koperasi syariah belum tercantum dalam UU No 25/1992 tentang Perkoperasian. Untuk sementara, keberadaan koperasi syariah berdasarkan pada Peraturan Menteri (Permen) Koperasi dan UKM Republik Indonesia No 16/Per/M.KUM/IX/2015 tanggal 25 September 2015 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah.

Islam merupakan agama dengan cara hidup yang lengkap dan komprehensif sebagai panduan hidup umatnya. Al Qur'an dan Sunnah berisi panduan-panduan yang dapat menuntun umat muslim menuju kesuksesan. Seperti yang dijelaskan dalam Al Qur'an surat AN-Najm (53:39-41) bahwa manusia harus berkontribusi positif bagi kehidupan di bumi sehingga manusia seharusnya bekerja untuk menggunakan apa yang telah diciptakanNya yaitu berbagai macam sumber daya alam bagi kemanfaatan umat manusia. Dalam Islam, bekerja merupakan sebuah kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah (Ahmad & Owoyemi, 2012). Dalam Al Qur'an surat At Taubah (9:105) bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk beramal dalam bentuk bekerja yang baik dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Terdapat beberapa kasus yang menggambarkan bahwa perusahaan memiliki kecenderungan untuk mendahulukan kepentingan, saling menghalalkan segala cara dalam rangka memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Namun menurut beberapa akademisi dan praktisi di era kompetisi saat ini yang semakin ketat, reputasi baik suatu perusahaan merupakan sebuah *competitive advantage* yang sulit untuk ditiru. *Competitive advantage* atau daya saing berkaitan dengan efektivitas perusahaan, yaitu apakah perusahaan dapat memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan meliputi pemegang saham, karyawan, serta para pelanggan di dalam perusahaan tersebut.

Pada penelitian ini mengkaji objek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Hudatama Semarang. Berdasarkan pada penelitian di lapangan yang peneliti dapatkan langsung hasil observasi dan interview dengan pihak manajemen untuk mencapai target pembiayaan dan pendapatan maka setiap karyawan perlu menunjukkan kinerja yang terbaik. Setelah dilakukan observasi dan wawancara dengan pihak Manajemen KSPPS BMT Hudatama diketahui bahwa kondisi kinerja SDM masih belum optimal, hal ini dapat dibuktikan dengan Data target pendapatan unit kerja dan perolehan nilai kinerja karyawan.

TABEL 1.1
DATA TARGET PENDAPATAN UNIT KERJA
KSPPS BMT Hudatama Semarang

Tahun	Unit	Prosentase (%)
2015	Cabang Utama	61%
2015	Semarang Barat	86%
2015	Tembalang	76%
2015	Mangkang	94%
2015	Sekaran Gunung Pati	60%

TABEL 1.2
DATA KRITERIA PENILAIAN DAN PEROLEHAN NILAI
KINERJA KARYAWAN TAHUN 2015

Kriteria Penilaian		Perolehan Nilai Kinerja Karyawan
Kuantitatif (60%) Target pendapatan unit kerja	Kualitatif (40%) - Sikap kerja 15% - Kehadiran 10% - Koordinasi pagi, tadarus Qur'an 10% - Setoran hafalan 5%	A = - ; B = 7 ; C = 33 ; D = 2
Total 100%		Total 42

Sumber : penelitian lapangan

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa 42 orang karyawan dinilai kinerjanya berdasarkan data dari perusahaan sebagian besar nilai

kinerjanya masih C sebanyak 33 orang yang dikategorikan cukup baik dengan menggunakan kriteria penilaian kinerja secara kuantitatif dan kualitatif.

Hasil yang didapatkan dari interview dengan pihak manajemen bahwa komunikasi interpersonal didalam perusahaan belum maksimal, hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur utama kepada karyawan yaitu banyaknya saluran komunikasi yang harus dilalui dari direktur kepada karyawan harus melalui beberapa manajer dan kepala cabang sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar dan mempunyai kecenderungan untuk merubahnya sesuai dengan kepentingan pribadi, padahal komunikasi yang lancar dan efisien berkaitan untuk peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan menurut data sekunder yang peneliti peroleh di tahun 2015 KSPPS BMT Hudatama Semarang kinerja sumber daya manusia belum optimal dan belum sesuai dengan target serta realisasi perusahaan. Diduga terdapat masalah pada kepemimpinan Islami dan komunikasi interpersonal. Dari masalah tersebut masing-masing dipengaruhi oleh komitmen organisasi Islami dan kepuasan kerja yang kemudian mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak hanya dapat dilihat dari produk yang dihasilkan, tapi juga dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya penting pada suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2008). Dalam hal ini

seorang karyawan memegang peranan penting sebagai salah satu penggerak perusahaan untuk menjalankan kegiatannya. Sehingga seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan akan tetapi juga harus memiliki semangat kerja, disiplin, pengalaman dan rasa memiliki suatu perusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kepemimpinan memiliki peranan penting untuk menjalankan suatu perusahaan, karena apabila kepemimpinan dijalankan dengan baik maka akan dapat menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Dalam Islam konsep kepemimpinan diyakini mempunyai nilai yang khas dari sekedar kepengikutan bawahan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberadaan kepemimpinan Islami dilegitimasi dalam Al Qur'an sebagai seorang yang mempunyai kedudukan kepatuhan (taat) setelah Allah SWT dan Rasul-Nya. Kepatuhan tersebut menyangkut berbagai hal yang menjadi kebijakannya, hanya saja kepatuhan tersebut dibatasi kepada sejauh mana kebijakannya tidak bertentangan dengan ajaran agama Islam. Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada Al Qur'an dan Hadist (Rizqi, 2010). Sebagaimana yang tercantum dalam Al Qur'an (QS 2:30.) dan (QS 51: 56) Allah menciptakan manusia sebagai hamba-Nya, menjadi pemimpin untuk mengelola dunia dan dengan tujuan membuat hidup lebih baik bagi semua makhluk hidup di dunia.

Dalam sebuah perusahaan untuk membentuk suatu kerjasama yang baik perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam perusahaan

tersebut. Komunikasi pada suatu perusahaan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dikerjakan, seberapa baik mereka mengerjakannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Aktivitas komunikasi di perusahaan senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai sesama dalam kelompok dan masyarakat. Adanya hubungan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, hubungan komunikasi bawahandengan atasan dan hubungan komunikasi bawahan dengan bawahan. Menurut Kohler dalam Muhamad (2011:1) komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi merupakan masalah penting karena banyaknya pelanggaran yang terjadi disebabkan oleh para pelaku tidak mengetahui bahwa mereka berada diluar jalur ketertiban. Oleh karena itu, diperlukan adanya pelaksanaan dan penerapan komunikasi yang baik dan efektif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan juga tidak terlepas dari adanya komitmen organisasi, yaitu sejauh mana para karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Komitmen sebagai salah satu bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan rasa saling memiliki akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Didalam organisasi perusahaan yang bergerak dibidang

perekonomian syariah salah satu yang dipergunakan adalah komitmen organisasi Islami. Menurut Mappamiring (2015) komitmen organisasi Islami merupakan komitmen seorang Muslim yang selalu berpegangan terhadap Al Qur'an dan Sunnah dalam melaksanakan tugasnya, sehingga bisa memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi.

Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari lemahnya kondisi suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah adanya kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, namun dilihat dari aspek seperti interaksi dengan pimpinan, rekan kerja, lingkungan kerja dan mengikuti peraturan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini dikembangkan untuk menguji bagaimana **“Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Islami Serta Kepuasan Kerja Berbasis Kepemimpinan Islami dan Komunikasi Interpersonal Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Hudatama Semarang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja sumber daya manusia ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja sumber daya manusia dengan dimediasi oleh komitmen organisasi Islami ?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja sumber daya manusia ?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja sumber daya manusia dengan dimediasi oleh kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja sumber daya manusia
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja sumber daya manusia
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja sumber daya manusia dengan dimediasi oleh komitmen organisasi Islami
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja sumber daya manusia dengan dimediasi oleh kepuasan kerja
5. Menyusun model penelitian

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis sebagai sumber informasi atas implementasi teoritis serta implikasi peningkatan kinerja sumber daya manusia berbasis kepemimpinan Islami, komunikasi interpersonal dengan dimediasi oleh komitmen organisasi Islami dan kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Hudatama Semarang.
2. Secara praktis sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Hudatama Semarang dalam meningkatkan interaksi komunikasi interpersonal yang baik antara pimpinan dan karyawan serta meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Hudatama Semarang.