

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia memiliki kemajuan secara ekonomi dan sosial yang semakin berkembang karena didukung oleh sektor keuangan, baik dari Lembaga keuangan perbankan maupun Lembaga Keuangan Non Bank (LKNB). Karena pertumbuhan ekonomi, stabilitas keuangan, distribusi pendapatan dan pemberantas kemiskinan menjadi tanggung jawab institusi keuangan tersebut. LKBN (Lembaga Keuangan Non Bank) yang terdapat negara Indonesia berkembang cukup pesat dan lembaga ini sangat membantu masyarakat dalam menjalankan kegiatan usahanya di bidang keuangan maupun sosial. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) atau bisa juga disebut dengan Lembaga Keuangan Non Bank diantaranya adalah KSP/PSPPS atau biasa disebut dengan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah.<sup>1</sup>

Arti koperasi tertuang dalam Undang-Undang tentang Perkoperasian Nomor 25 Tahun 1992 yang menyatakan koperasi adalah organisasi bisnis yang dijalankan oleh suatu kelompok untuk tujuan bersama-sama. Koperasi mempunyai dasar ideologi gerakan ekonomi kerakyatan yang berprinsip kekeluargaan.<sup>2</sup> Koperasi jasa keuangan (KSP/PSPPS) adalah lembaga keuangan mikro yang bertindak sebagai lembaga perantara dan melaksanakan fungsi pokok penghimpunan dana, mengelola dan mendistribusikan dana dari peserta, oleh dan untuk peserta. Dana yang dihimpun KSP/PSPPS kemudian disalurkan kembali dalam bentuk produk peminjaman kepada anggota dan calon anggota koperasi.<sup>3</sup>

Setiap organisasi dan perseroan berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai guna mencapai visi dan misi perusahaan. Performance adalah arti dari suatu pertunjukan, yang berarti hasil kegiatan seseorang, manajemen proses atau keseluruhan organisasi, dengan hasil kerja disajikan sebagai bukti dan terukur. Kinerja karyawan pada sebuah organisasi mempengaruhi pencapaian organisasi tersebut. Pengukuran kinerja dapat diartikan sebagai hal yang bermakna menurut pegawai perusahaan dan berguna untuk

---

<sup>1</sup> Fadillah Mursid, *Kebijakan Regulasi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Di Indonesia* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021), 1-2.

<sup>2</sup> Ardito Bhinadi and Erni Juliana Al Hasanah Nasution, *Mendirikan Dan Mengelola Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah* (Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama, 2022), 1.

<sup>3</sup> Ahmad Subagyo, *Manajemen Pembiayaan Mikro (Koperasi Simpan Pinjam Dan Lemabag Keuangan Mikro)* (Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama, 2021), 147.

organisasi atau perusahaan untuk mendefinisikan prinsip-prinsip hubungan kerja organisasi.<sup>4</sup>

Kinerja seorang karyawan menjadi aspek yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kemampuan pegawai untuk menghasilkan kompetensi professional tertentu merupakan salah satu definisi dari kinerja karyawan.<sup>5</sup> Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan baik secara mutu dan juga kapasitas sesuai dengan tolak ukur kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.<sup>6</sup> Kinerja sebagai ekspresi pegawai melalui kualitas pekerjaan sesuai posisi masing-masing. Penguatan pemberdayaan SDM (Sumber Daya Manusia), motivasi kerja Islami dan juga perubahan organisasi menjadi aspek yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>7</sup>

Aset berupa sumber daya manusia dapat menjadi sesuatu yang berharga untuk menyalurkan tenaga, bakat, kreativitas dan dedikasinya demi keberhasilan organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia adalah siasat untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan motivasi sumber daya manusia dalam mencapai suatu intensi perusahaan.<sup>8</sup> Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dikembangkan melalui komunikasi yang baik dengan karyawan, komitmen serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Optimalisasi kinerja karyawan dan hasil capaian organisasi sangat terbantu dengan meningkatnya peran para kepala cabang yang terlibat dalam pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia). Pemberdayaan meningkatkan kewajiban terhadap pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan.<sup>9</sup>

Selain pengaruh sumber daya manusia, peningkatan kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja Islami. Motivasi kerja adalah suatu keadaan dimana pekerja ingin atau perlu mencapai

---

<sup>4</sup> Anak Agung Istri Kirana Sari, dkk, *Enteseden Kinerja Pegawai* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021), 10.

<sup>5</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 5.

<sup>6</sup> Ahmadi, *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai, Memahami Factor-Faktor Yang Mempengaruhinya* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021).

<sup>7</sup> Prima Sari Pascariati Kasman, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021), <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/625>.

<sup>8</sup> Yuan Badrianto et al., *Mengelola SDM Produktif Dan Unggul* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021).

<sup>9</sup> Kasman, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.", 692.

suatu target tertentu dengan melakukan suatu tugas.<sup>10</sup> Motivasi kerja Islami merupakan niat baik dalam bekerja karena mengharap ridha Allah (Mardhatillah), takwa dalam bertindak (Muttaqin) dan ikhlas dalam menjalankan pekerjaan.<sup>11</sup> Organisasi atau perusahaan memberikan motivasi kerja Islami pada karyawannya, dengan tujuan tidak hanya memotivasi karyawan saat bekerja, tetapi juga mengingatkan karyawan agar tidak hanya mengejar kepentingan duniawi saja tetapi juga memperdulikan kepentingan akhirat kelak. Motivasi kerja Islami meningkatkan energi karyawan untuk bekerja dan memberikan tujuan karyawan yang relevan antara tujuan pribadi dan tujuan perusahaan.<sup>12</sup>

Menghadapi perubahan kondisi lingkungan yang semakin kompetitif dan rumit, tidak cukup memperkuat motivasi kerja Islami dan memberdayakan terhadap SDM (Sumber Daya Manusia). Sebuah institusi atau organisasi harus lebih responsive untuk bertahan. Setiap organisasi harus selalu siap menghadapi kelanjutan perubahan IPTEK dan tuntutan konsumen serta persaingan yang ketat dengan perusahaan lain.<sup>13</sup>

Perubahan organisasi berarti mengubah organisasi dari kondisi sekarang menuju kondisi masa depan dengan cara yang diinginkan. Organisasi dapat mengubah tujuan dan strategi, desain kerja, proses, struktur, teknologi, dan orang. Tujuan dari perubahan tersebut adalah agar perusahaan menjadi dinamis seiring berjalannya waktu, mampu mengikuti perkembangan teknologi dan meningkatkan kesadaran masyarakat akan pelayanan yang berkualitas.<sup>14</sup>

KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara melakukan perubahan struktur organisasi dalam menghadapi adanya fenomena yang diakibatkan oleh virus Corona. Virus Covid-19 berdampak pada

---

<sup>10</sup> Bambang Septiawan, Endah Masrunik, and Rizal, *Motivasi Kerja Dan generasi Z (Teori Dan Penerapan)* (Yogyakarta: Zaida Digital Publishing, 2020), 2.

<sup>11</sup> Ending Sarwaningsih and Widodo, *Mardatillah Curiosity Motivation Sebuah Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Klaten: Lakeisha, 2022).

<sup>12</sup> Achmad Nur Iman and Ari Prasetyo, "Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT Di Gerbangkertasusila," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, Voll. 6, no. 1 (2019): 175, diakses pada 10 November, 2022, <https://e-journal.unair.ac.id/JESTT/article/view/11215?articlesBySameAuthorPage=5>.

<sup>13</sup> Rina Uswatun Hasanah and M. Havidz Aima, "Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta," *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Voll. 2, no. 1 (2018): 76, diakses pada 10 November, 2022, <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/2320>.

<sup>14</sup> Tauhid et al., *Strategi Cerdas Dalam Pengembangan, Inovasi Dan Perubahan Organisasi*, (Klaten: Lakeisha, 2019), 60-63.

pertumbuhan ekonomi berupa menurunnya tingkat prekonomian dunia khususnya Indonesia.<sup>15</sup> Dampak Covid-19 tersebut sangat mengubah kehidupan manusia, termasuk proses yang ada di sebuah organisasi.<sup>16</sup> Hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari hasil pencapaian produk simpanan dan pembiayaan yang menurun dari proyeksi target kantor yang telah ditetapkan.<sup>17</sup>

Untuk menghadapi fenomena akibat dari dampak virus Covid-19, serta adanya beberapa perubahan organisasi yang meliputi perpindahan karyawan dari satu cabang ke cabang lain. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya kembali, KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara memberikan adanya pendidikan dan pelatihan sebagai strategi pemberdayaan sumber daya manusianya, dengan strategi tersebut diharapkan dapat mengetahui kemajuan setiap karyawan sehingga perusahaan dapat survive dari keadaan akibat pandemi.

Motivasi kerja Islami juga diberikan oleh pengurus KSPPS Berkah Abadi Gemilang kepada para kepala cabang setiap satu minggu sekali dan kepala cabang akan menyalurkannya kepada para karyawan. Selain itu, motivasi kerja Islami juga diberikan pada para karyawan setiap breafing pagi sebelum memulai aktivitas kerja, hal tersebut dilakukan untuk membentuk sikap mental karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi dan juga tetap bekerja dengan memperdulikan kepentingan akhirat.<sup>18</sup>

Penelitian terdahulu yang menjelaskan keterkaitan antara variabel dalam studi ini diantaranya adalah penelitian yang sudah dilakukan oleh Prima Sari Pascariati Kasman menyatakan bahwa beberapa faktor mempengaruhi kinerja BSI antara lain pemberdayaan SDM (Sumber Daya Manusia), motivasi kerja dan juga perubahan dalam organisasi. Penguatan sumber daya manusia yaitu upaya untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Selain kualitas karyawan, pemberian motivasi kerja juga diperlukan. Manajer harus dapat melihat dan memahami kebutuhan karyawan saat

---

<sup>15</sup> Siti Indayani and Budi Hartono, "Analisis Pengangguran Dan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Akibat Pandemic Covid-19," *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* 18, no. 2 (2020): 245, diakses pada 12 Januari, 2022, <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/perspektif/article/view/8581>.

<sup>16</sup> Elang Agustri Herlambang, Ningrum Fauziah, and Khaerul Umam, "Urgensi Perubahan Organisasi Dalam Menghadapi Covid-19," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 3, no. 1 (2022), <https://etheses.uinsgd.ac.id/64266/1/19553-58079-1-SM.pdf>.

<sup>17</sup> Alvin Iqbal Ramadhan, Wawancara Oleh Sania Amara Putri, 9 Januari 2023, Wawancara 1

<sup>18</sup> Alvin Iqbal Ramadhan, Wawancara Oleh Sania Amara Putri, 9 Januari 2023, Wawancara 1

meningkatkan motivasi kerja. Perubahan organisasi harus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi organisasi.<sup>19</sup>

Penelitian mengenai variabel perubahan organisasi oleh Rina Uswatun Hasanah dan M. Havidz Aima menemukan bahwa perubahan organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi karyawan Badan Manajemen Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam dan ada korelasi antara dimensi Sumber Daya Manusia dengan kemampuan kolaborasi.<sup>20</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Octo Bayu Putra Wongkar, dkk. menyimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>21</sup> Sedangkan penelitian oleh Menik Lestari, dkk. pada variabel pemberdayaan sumber daya manusia, didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank unit syariah di kota Palembang.<sup>22</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Nur Iman dan Ari Prasetyo menemukan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan BMT di Gerbangkertasusila adalah motivasi kerja Islam yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Menurutnya, banyak orang yang bekerja untuk kepentingan dunia, tanpa memperdulikan kepentingan akhirat.<sup>23</sup> Sementara itu, penelitian Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM

---

<sup>19</sup> Kasman, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.", 691-694.

<sup>20</sup> Hasanah and Aima, "Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta.", 85.

<sup>21</sup> Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang, and Sjendry S.R Loindong, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo," *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 4 (2018): 3344-3346, diakses pada 11 November, 2022, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21333>.

<sup>22</sup> Menik Lestari, Dinnul Alfian Akbar, and Chandra Zaky Maulana, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Bank Unit Syariah Di Kota Palembang," *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 8, no. 1 (2021): 120, diakses pada 11 November, 2022, <http://repository.radenfatah.ac.id/8567/>.

<sup>23</sup> Iman and Prasetyo, "Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT Di Gerbangkertasusila.", 175.

Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti karyawan tidak perlu lagi dimotivasi.<sup>24</sup>

Pada penelitian di KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara penulis menemukan adanya karyawan yang masih kurang akan pelatihan dan bisa berpengaruh terhadap produktivitas serta mengalami kesulitan dalam menyelesaikan jobdesk. Oleh karena itu perlunya di adakan pemberdayaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas karyawannya. Beberapa memiliki motivasi yang kurang di tempat kerja, karyawan yang termotivasi akan melakukan pekerjaannya secara optimal sesuai tujuan. Perubahan dalam organisasi selalu terjadi melalui faktor eksternal maupun internalnya, organisasi dapat bertahan jika bisa melakukan perubahan.<sup>25</sup>

Berdasarkan permasalahan mengenai pemberdayaan SDM (Sumber Daya Manusia), motivasi kerja Islami dan perubahan organisasi, maka peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian mengenai peningkatan kinerja karyawan di KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) Berkah Abadi Gemilang Jepara. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui apakah pemberdayaan sumber daya manusia, motivasi kerja Islami dan perubahan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan tentunya dapat mengetahui hambatan-hambatan yang dilalui KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara dalam meningkatkan kinerja karyawannya selama ini, dengan ini penelitian mengangkat judul **“Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Islami Dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang Jepara”**.

## B. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang permasalahan yang sudah dijabarkan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) Berkah Abadi Gemilang Jepara?
2. Apakah motivasi kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) Berkah Abadi Gemilang Jepara?

---

<sup>24</sup> Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ilmial Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 138, diakses pada 11 November, 2022, <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3650>.

<sup>25</sup> Kasman, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.”, 693.

3. Apakah perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) Berkah Abadi Gemilang Jepara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian yang dilakukan ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) Berkah Abadi Gemilang Jepara.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) Berkah Abadi Gemilang Jepara.
3. Untuk mengetahui apakah perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) Berkah Abadi Gemilang Jepara.

### **D. Manfaat Penelitian**

Melalui studi ini, harapannya sangatlah besar bahwa hasil penelitian ini akan memberikan manfaat yang meluas, tidak hanya bagi penulisnya, tetapi juga bagi banyak orang.

#### **1. Bagi Teoritis**

Manfaat dari studi ini adalah sebagai tambahan informasi kepada mahasiswa dan pembaca mengenai perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan ekonomi dan bisnis Islam, serta memberikan manfaat yang nyata bagi komunitas tersebut. Diharapkan bahwa studi ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang dalam mengkaji variabel-variabel terkait pSenelitian. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya bisa memperluas kerangka penelitian dengan memperbarui atau menambahkan variabel yang agar hasil penelitian lebih komprehensif.

#### **2. Bagi Praktis**

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis bagi KSPPS Berkah Abadi Gemilang. Hasil studi ini diharapkan bisa menjadi rujukan dalam mengoptimalkan kegiatan yang berhubungan dengan variabel penelitian pada KSPPS Berkah Abadi Gemilang, dengan tujuan mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi berupa ide dan informasi baru bagi peneliti selanjutnya. Hal ini diharapkan dapat mendorong penelitian lebih lanjut dalam bidang tersebut, serta memberikan landasan yang

lebih kuat untuk pengembangan strategi dan kebijakan yang relevan dalam konteks organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi merupakan elemen penting yang memberikan gambaran umum tentang struktur dan penulisan secara keseluruhan. Dalam penelitian skripsi ini, sistem penulisan yang digunakan mengikuti susunan berikut:

### **1. Bagian Awal**

Bagian awal mencakup cover luar serta dalam, lembar persetujuan pembimbing skripsi, lembar pengesahan munaqosah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, pedoman transliterasi arab latin, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

### **2. Bagian Inti**

BAB I Pendahuluan

Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Terdiri dari deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Meliputi jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisikan hasil penelitian yang mencakup gambaran objek penelitian dan analisis data. Selain itu, juga terdapat pembahasan.

BAB V Penutup

Pada bagian ini berisi tentang kesimpulan dan saran

### **3. Bagian akhir**

Bagian terakhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran serta daftar riwayat hidup.