

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan usaha lembaga keuangan secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik mengelola atau mengatur orang di lembaga keuangan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola karyawan di lembaga keuangan diperlukan seni tertentu, guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja tinggi. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.¹

Peraturan Menteri Negara Koperasi dan usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi. Pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah selanjutnya dalam peraturan ini disebut KSPPS adalah koperasi yang kegiatan usahanya meliputi simpanan, pinjaman dan pembiayaan sesuai prinsip syariah, termasuk mengelola zakat, infaq atau sedekah, dan waqaf.²

¹ Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)", Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 9, no. 1, (2014): 25.

² Indi Masita Lisdawami, "Pengembangan Produk Funding Kspps Bmt Amanah Ummah Jawa Timur", Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan 4, no. 11 (2017): 892.

Seiring berkembangnya perbankan syariah saat ini yang begitu pesat diikuti juga dengan perkembangan lembaga keuangan mikro syariah lain seperti Baitul Mal Wat Tamwil (BMT). BMT merupakan lembaga keuangan non bank yang mempunyai fungsi sebagai perantara investor dengan debitur sesuai dengan syari'at Islam. BMT saat ini merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang begitu cepat perkembangannya. Hal tersebut ditandai dengan munculnya BMT-BMT baru di daerah-daerah baik yang ada di tengah kota maupun pinggir kota. Permasalahan tidak hanya dalam kegiatan operasionalnya yang berkaitan dengan produk-produk yang ditawarkan, kualitas layanan ataupun tingkat kesehatan, akan tetapi permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) juga menjadi permasalahan bagi lembaga keuangan syariah tersebut.³

Sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang banyak membutuhkan partisipasi masyarakat untuk menjadi nasabah untuk hal tersebut KSPPS harus mampu bersaing dengan lembaga keuangan sejenis. Di KSPPS Made Demak sendiri memiliki banyak pesaing diantaranya seperti BMT-BMT ataupun lembaga keuangan konvensional, untuk hal tersebut KSPPS harus meningkatkan kinerja perusahaannya salah satunya adalah dengan meningkatkan sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia (*development*) merupakan kesempatan belajar (*learning opportunities*) untuk karyawan, yang didesain guna untuk membantu para karyawan untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi atau pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Untuk menghadapi tuntutan tugas yang diberikan perusahaan dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan yang mutlak dilakukan oleh suatu perusahaan.

Dengan program pengembangan Sumber Daya Manusia yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif dalam peraturan nasional dan global serta sulit untuk ditiru oleh organisasi atau perusahaan lain. Untuk hal tersebut pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan karena

³Taufikur Rahman, "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah", 7, no. 2 (2016): 24-25.

sumber daya manusia adalah kunci utama dalam keberhasilan perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia baik yang berkerja di sektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan Sumber Daya Manusia. Program pengembangan Sumber Daya Manusia perlu disusun secara cermat, dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan saat ini maupun untuk masa depan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia memang membutuhkan biaya yang sangat besar, tetapi biaya tersebut merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi di bidang Sumber Daya Manusia. Karena Sumber Daya Manusia yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, hasil kerjanya lebih baik, maka daya saing organisasi atau perusahaan akan semakin besar. Hal tersebut tentu saja akan memberikan peluang yang lebih baik bagi organisasi untuk memperoleh manfaat yang semakin besar, sehingga balas jasa (*reward system*) pegawai atau karyawan juga wajar untuk ditingkatkan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ability*), serta sikap atau tingkah laku (*attitude*) karyawan. Pengembangan karyawan, menunjuk pada *learning opportunities* yang didesain guna membantu pengembangan para karyawan. Kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi karyawan pada pekerjaannya yang sekarang, namun juga tugas-tugas kedepan yang senantiasa berkembang sesuai dengan tuntutan organisasi dan masyarakat.

Setelah para karyawan bekerja dan dilaksanakan penilaian ternyata kepada mereka masih perlu dilakukan pengembangan, agar mereka lebih berkemampuan dalam melakukan tugas dan dapat berprestasi lebih baik. Pengembangan Sumber Daya Manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan di berbagai bidang.⁴

⁴ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 1-3.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan dituntut mampu bersaing secara profesional. Salah satu strategi penting yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat bersaing dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, khususnya perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Perusahaan perlu melakukan strategi untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia agar menghasilkan Sumber Daya Manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya kinerja perusahaan.⁵

Sumber Daya Manusia mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, menyangkut manusia yang bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.⁶

Dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Semula sumber daya manusia terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).⁷

Manajemen Sumber daya manusia adalah sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan aset paling berharga organisasi yaitu orang-orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif yang berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi

⁵ Mokhamad Yanuar Pradita, “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang”, Jurnal Bisnis dan Manajemen 4, no.2 (2017): 154.

⁶ Amirudin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 8.

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 3.

kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia adalah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat formal dan memperhatikan aspek efektif dan efisien dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.⁸

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia. dalam menghadapi tantangan-tantangan di atas, unit kepegawaian atau personalia atau sumber daya manusia dapat memelihara para sumber daya manusia yang efektif dengan program pengembangan sumber daya manusia.

Pentingnya organisasi melakukan investasi peralatan kapital untuk tetap kompetitif dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, namun peralatan kapital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para sumber daya manusianya tidak kapabel dan terampil. Ini semakin penting untuk di tekankan, bila kita menyadari bahwa perubahan teknologi terjadi sangat cepat usang atau investasi dalam teknologi hanya akan memberikan keunggulan kompetitif terbatas, karena mesin tidak membuat sesuatu, tetapi orang-orang yang melakukannya.⁹

Dalam menjalankan aktivitas organisasi, membutuhkan berbagai sumber daya, seperti manusia, material dan mesin. Sumber daya manusia dalam organisasi yaitu karyawan, sedangkan dalam instansi pemerintah adalah pegawai. Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasil kerjanya secara maksimal (kinerja) itulah yang diharapkan bagi setiap organisasi.¹⁰ Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dan harus mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan karena kinerja karyawan yang dapat menentukan maju atau tidaknya sebuah perusahaan.

kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

⁸ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2016), 1.

⁹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 6.

¹⁰ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatera, 2017), 1.

konsumen memberikan kontribusi ekonomi. Salah satu faktor yang mendorong pembentukan kinerja yang sering didiskusikan oleh para pegawai di perusahaan adalah model gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan. Tidak hanya kinerja perusahaan yang dinilai, tetapi juga kinerja karyawannya. Dengan adanya penilaian kinerja pada karyawan, maka perusahaan dapat mengetahui sudah efektif dan efisienkah pengelolaan yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.¹¹

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.¹² Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, peran seorang pemimpin sangat penting, karena dengan adanya pemimpin organisasi akan berjalan dan pemimpin dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Griffin dan Ebert sebagaimana yang dikutip Sunarji Harahap bahwa, kepemimpinan (*leadership*) adalah proses

¹¹ Lukman Bagus Utomo, Romat Suragih, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank Bri Perawang", 4, no.1 (2017): 905.

¹² Slamet Riyadi, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, jurnal manajemen dan kewirausahaan, 13 no. 1, (2011): 40.

memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lindsay dan Patrick dalam membahas “Mutu Total dan Pembangunan Organisasi” mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya merealisasikan tujuan perusahaan dengan memadukan kebutuhan para individu untuk terus tumbuh berkembang dengan tujuan organisasi. Perlu diketahui bahwa para individu merupakan anggota dari perusahaan. Peterson *at.all* mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kreasi yang berkaitan dengan pemahaman dan penyelesaian atas permasalahan internal dan eksternal organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi melalui orang lain dengan cara memberikan motivasi agar orang lain tersebut mau melaksanakannya, dan untuk itu diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan individu para pelaksana dengan tujuan perusahaan. Lingkup kepemimpinan tidak hanya terbatas pada permasalahan internal organisasi, melainkan juga mencakup permasalahan eksternal.¹³

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam mengembangkan organisasinya dan menjalankan segala tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya pemimpin dalam organisasi haruslah mengetahui tentang organisasi, menguasai ilmu organisasi dan menguasai orang-orang yang ada dalam organisasi.

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau kelompok dituntut untuk memberikan contoh yang membangun bagi karyawannya agar termotivasi terhadap kinerja bagi perusahaan yang didukung dengan fasilitas organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin merupakan salah satu faktor penting dalam membangun sebuah kekuatan agar bisa membangun organisasi dan bersaing dengan para kompetitor lain.

¹³ Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, 3, no. 2 (2016): 254-255.

Seorang pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam memimpin anggotanya di perusahaan.¹⁴

Seorang pemimpin dikatakan sukses ketika mampu mengelola instansinya untuk mengantisipasi dan sanggup membawa kepada tujuan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan terbaik adalah model kepemimpinan yang dicontohkan dalam agama islam. Model kepemimpinan yang disebut sebagai *Prophetic leadership* contoh nyatanya adalah manusia teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasulullah SAW. menurut Ahmad sebagaimana yang dikutip Fina Nafhatul Ithri mengemukakan bahwa kepemimpinan dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah. Kepemimpinan Islam dalam suatu organisasi didapatkan berdasarkan sumber-sumber Islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi melalui kepercayaan dan praktek secara Islami berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah. Dengan mengaplikasikan kepemimpinan Islam dalam perusahaan diharapkan pemimpin yang Islami dapat meningkatkan nilai religiusitas karyawan dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Lembaga keuangan syariah merupakan lembaga yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, maksudnya adalah lembaga yang dalam operasinya mengikuti dan berlandaskan ketentuan-ketentuan syariah Islam. Khususnya yang menyangkut dengan tata cara bermuamalah dalam Islam. Oleh karena itu, sangatlah penting sebuah konsep gaya kepemimpinan Islam dalam lembaga keuangan yang telah mengamalkan prinsip dasar syariah atau hukum islam dalam mencapai tantangan organisasi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam setiap karyawannya.¹⁵

Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara

¹⁴ Lukman Bagus Utomo, Romat Suragih, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank Bri Perawang", 4, no.1 (2017), 903.

¹⁵ Fina Nafhatul Ithri dan Hendry Cahyono, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya", Jurnal Ekonomi Islam, 1 no 2, (2018): 138.

efektif dan efisien. Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk Mutasi yang diberikan pada karyawan.¹⁶

Program hubungan internal karyawan yang tertata dengan baik sangat bermanfaat bagi organisasi dan para karyawan itu sendiri. Hubungan internal karyawan merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan perpindahan atau mutasi karyawan dalam organisasi, dan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut adalah mutasi. Mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Pendapat tentang mutasi Sastrohadiwiryo mengemukakan sebagai berikut: "Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi." Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa dengan demikian mutasi karyawan tersebut termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena fungsinya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi.

Selanjutnya Saydam mengatakan sebagai berikut: "Mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat mencakup dua pengertian, yaitu: a) kegiatan pemindahan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang baru dan sering disebut dengan alih tempat. b) kegiatan pemindahan pegawai dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama, atau dalam organisasi, yang sering disebut dengan istilah alih tugas."¹⁷

Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan kompensasi karyawan juga memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan kompensasi karyawan dapat puas karena

¹⁶ Navrathin Datu Sabar, Adolfini dan Lucky O.H. Dotulong, *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)*. Jurnal EMBA, 5 no.2 (2017): 405.

¹⁷ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 67-69.

kerja yang sudah dilakukan mendapatkan penghargaan (*reward*) dari perusahaan. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang kerja tepat waktu, memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat, disiplin dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi atau perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan dan ketrampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerja (*performance*) karyawan kepada organisasi atau perusahaan, maka organisasi memberikan kompensasi atau *reward* sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan.

Dewasa ini masalah kompensasi tersebut dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi tersebut tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas berbagai kebutuhan material seseorang, tetapi terkait pula dengan harkat serta martabat manusia. Ditinjau dari sisi organisasi atau perusahaan, pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan mempengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tersebut. Selain itu, harus pula diakui bahwa penghasilan karyawan, pada hakikatnya termasuk dalam komponen biaya sehingga perlu dikendalikan dalam konteks *minimizing cost* serta tercapainya efisiensi yang tinggi.

Kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Hal tersebut disebabkan suka atau tidak suka, disadari atau tidak, uang yang merupakan bagian dari bentuk kompensasi adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia. Pemberian kompensasi yang dapat mencegah pegawai atau karyawan ke luar meninggalkan perusahaan atau organisasi, tentulah pemberian kompensasi yang tepat jumlah, dalam arti kompensasi tersebut layak dan seimbang

dengan jasa yang dikorbankan oleh para pegawai, dan mungkin sebanding pula dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi luar lainnya untuk jenis pekerjaan yang sama.¹⁸

KSPPS Made adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang secara nyata telah melakukan kegiatan perbankan yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat dan kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan melalui pembiayaan pada sektor produktif seperti pedagang, petani, serta pelaku-pelaku industri.

Dari wawancara yang sudah dilakukan, pendapatan KSPPS Made setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan hal tersebut menandai bahwa kinerja perusahaan di KSPPS Made juga mengalami peningkatan. Untuk hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Islam, mutasi dan kompensasi yang membuat pendapatan dan kinerja perusahaan dari KSPPS Made yang selalu mengalami peningkatan, karena tidak semua lembaga keuangan serupa dapat selalu mempertahankan dan selalu meningkatkan pendapatan dan kinerja perusahaan disetiap tahunnya.

¹⁸ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), 1-5.

Tabel 1.1.
Jumlah Nasabah KSPPS Made Periode 2016-2017

Tahun	Jumlah Nasabah
2016	3.291
2017	4.172
2018	5.067

Sumber: KSPPS Made Demak

Dari data diatas dapat dilihat kenaikan jumlah nasabah, dengan adanya kenaikan jumlah nasabah tersebut membuat pendapatan KSPPS Made yang tentunya terus meningkat pula dengan adanya peningkatan jumlah nasabah tersebut tentulah terdapat kinerja karyawan yang baik. Penulis melakukan penelitian ini agar memahami sejauh mana peran kepemimpinan yang Islam, mutasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang membuat perusahaan semakin berkembang. Adanya peningkatan kinerja perusahaan pastilah ada faktor yang sangat berperan, Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dari variabel tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan atau tidak.

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan Islami sudah pernah dibahas pada penelitian terdahulu. Seperti, Sunarji Harahap (2016)¹⁹ tentang pengaruh kepemimpinan islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa *variabel kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*. Sedangkan penelitian dari Imro` Atun Nasihah (2017)²⁰ tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini menunjukkan *bahwa gaya kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai*.

Menurut konsep kepemimpinan, Sebagaimana didefinisikan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert, kepemimpinan adalah *the procces of directing and influencing the ask related activities of group members*. atau kepemimpinan adalah proses dalam

¹⁹ Sunarji Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan", 3, no. 2 (2016).

²⁰ Imro'atun Nasihah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Yang Islami Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi, 2017.

mengarahkan dan memengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan.²¹ Untuk hal tersebut seharusnya kepemimpinan akan memberikan dampak yang positif karena pemimpin yang dapat mengendalikan kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan.

Nafratin Datu Sabar, Adolfina, Lucky O.H Dotulong (2017)²² melakukan penelitian tentang pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai*. Sedangkan Nur Aini (2015)²³ menunjukkan hal yang berbeda dimana dalam penelitiannya tentang analisis pengaruh rotasi dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga bahwa *mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan*.

Mutasi menurut Saydam adalah sebagai berikut: “Mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat mencakup dua pengertian, yaitu: a) kegiatan pemindahan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang baru dan sering di sebut dengan alih tempat. b) kegiatan pemindahan pegawai dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama, atau dalam organisasi, yang sering disebut dengan istilah alih tugas.”²⁴ Itu artinya bahwa mutasi merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status karyawan dalam suatu perusahaan. Itu berarti mutasi seharusnya memiliki dampak yang baik terhadap perkembangan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan sudah pernah diteliti oleh peneliti terdahulu di antaranya penelitian Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015)²⁵ bahwa *kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan*. Penelitian ini

²¹ Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), 255.

²² Navratin Datu Sabar, dkk, “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara)”, Jurnal EMBA, 5, no.2, (2017).

²³ Nur Aini, *Analisis Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Anda Salatiga*, jurnal Muqtasid, 6, no 1, 2015.

²⁴ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 69.

²⁵ Rocky Potale dan Yantj Uhing, “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado”, Jurnal EMBA 63, 3, no.1, (2015).

berbeda dengan penelitian dari Mokhamad Yanuar Pradita (2017) yaitu yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar dan kinerja tenaga pemasar, penelitian ini menunjukkan bahwa *kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja*.²⁶

Ivancevich mengemukakan tentang kompensasi sebagai berikut: “kompensasi adalah fungsi *human resource management* yang berhubungan dengan setiap *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun non finansial”.²⁷ Dengan begitu pemberian kompensasi dapat dikaitkan dengan kuantitas dan kualitas yang diberikan karyawan untuk organisasi dan dapat mempengaruhi seberapa jauh tujuan organisasi dapat dicapai. Dengan begitu kompensasi harusnya memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena ia terpuaskan karena kerja kerasnya mendapatkan *reward* dari perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut yang sudah di jelaskan di atas dan adanya penelitian yang sudah disebutkan masih menunjukkan hasil yang berbeda dengan teori, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, MUTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSPPS MADE DEMAK”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak ?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak ?
3. Bagaimana mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak ?
4. Bagaimana kepemimpinan Islami, kompensasi, dan mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak ?

²⁶ Yanuar Pradita, *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Dan Kinerja Tenaga Pemasar*, Jurnal Bisnis dan Manajemen 4, No.2, (2017).

²⁷ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, 6.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.
3. Untuk menganalisis pengaruh mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami, kompensasi, dan mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan di KSPPS MADE Demak.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan adanya manfaat dan masukan positif bagi penulis dan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini:

1. Bagi Ekonomi Syariah
Mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan Islam, mutasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. memperkuat penelitian sebelumnya yang mengkaji pengaruh kepemimpinan Islam, mutasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. dan mengembangkan konsep dan teori kepemimpinan Islam, mutasi dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga dapat digunakan untuk pengembangan perusahaan dibidang lembaga keuangan.
2. Bagi Lembaga Keuangan
Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan untuk membantu lembaga keuangan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dapat mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan islami, kompensasi dan mutasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu tentang sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya dan mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini dapat mengarah pada sasaran yang diharapkan, maka penulis mencoba untuk menjelaskan sistematika penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

- BAB I : Pendahuluan**
 Bab ini berisin mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.
- BAB II : Landasan Teori**
 Landasan teori ini berisi deskripsi mengenai teori kepemimpinan Islami, kompensasi, mutasi kerja, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.
- BAB III : Metode Penelitian**
 Metode penelitian menjelaskan mengenai jenis dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik, analisis data.
- BAB IV : Analisis Data**
 Bab ini dibahas secara mendalam tentang uraian penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian dan analisis data serta pembahasan hasil dan interpretasi yang diperoleh dari penelitian.
- BAB V : Penutup**
 Bab ini merupakan penutup dari penulisan penelitian dan berisi tentang kesimpulan dari pembahasan bab-bab yang telah diuraikan sebelumnya dan saran-saran yang dapat diberikan.