

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya.¹ Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *input* untuk diubah menjadi *output* berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi manusia, modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, dan sebagainya.

Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. SDM merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia itu sendiri. Tanpa adanya sumberdaya manusia, sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti halnya sebuah mesin yang paling canggih sekalipun hanya merupakan tumpukan benda mati apabila tidak dijalankan atau digerakkan oleh manusia.

¹ Priyono, *Pengantar Manajemen*, (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2007), hal. 37

Sumber daya manusia yang berkualitas unggul sangat dibutuhkan di era sekarang yang semakin canggih akan teknologi dan ilmu pengetahuan. Begitu pula dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta ataupun organisasi profit maupun non profit seperti Koperasi Syariah Baitul Maal wat Tamwil tidak terlepas dari manajemen dan kualitas sumber daya manusia dalam mengelolanya, baik pemimpin maupun karyawannya.

Peran pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menerima kritik, memperhatikan isi kritik, memberi pengaruh yang baik dan mengarahkan karyawan ke arah tujuan organisasi. Pemimpin atau manajer juga dapat menciptakan suasana yang harmonis dengan sistem kekeluargaan antara para karyawan terlebih pada sebuah organisasi yang dibangun berdasarkan syariah Islam seperti Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil. Dengan begitu para karyawan dapat merasakan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Dengan memaksimalkan pekerjaan maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja. Kinerja yang tinggi oleh pemimpin dan karyawan sangat dibutuhkan untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya.² Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja menjadi sasaran penentu untuk mencapai tujuan individu.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain *personal factors* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu, *leadership factor* (faktor kepemimpinan) ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*, dan juga proses kemanusiaan yang terdiri dari masalah nilai, sikap, perilaku yang mencakup kejujuran, tanggung jawab, disiplin, norma dan interaksi atau dengan kata lain etos kerja.³

Leadership factor (faktor kepemimpinan) dikatakan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dikatakan sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.⁴ Karena itu keberadaan seorang pemimpin atau manajer merupakan hal yang sangat mutlak diperlukan dalam suatu organisasi. Kesuksesan sebuah lembaga seperti Koperasi Syariah Baitul

²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal.67

³Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hal.84

⁴Ibid., hal.69

Maal wat Tamwil akan sangat ditentukan oleh peranan pemimpin dalam mengelola sumber daya organisasi dan menjalankan segala aktivitas organisasi secara optimal.

Peran pemimpin atau manajer dari suatu lembaga menjadi faktor *central* dalam melakukan seleksi perekrutan dan motivasi kerja serta melakukan visi dan misi yang tepat, serta mampu meningkatkan produktifitas dan kinerja yang tinggi. Peran manajer yang baik dan tepat dalam sebuah BMT ataupun Kopsyah akan memberikan kinerja yang optimal dalam manajemen karyawan, serta dapat mencapai kinerja yang diinginkan atau dapat memenuhi target.

Koperasi Syariah Baitul Maal wat Tamwil Sahara Tulungagung merupakan salah satu lembaga organisasi yang dibangun berdasarkan syariah Islam yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan bersama melalui kegiatan ekonomi yang menaruh perhatian pada nilai-nilai dan kaidah-kaidah muamalah yang memegang teguh keadilan, keterbukaan dan kehati-hatian. Peneliti memilih objek penelitian pada lembaga ini karena berdasarkan pengamatan peneliti, lembaga ini terus mengalami perkembangan dan peningkatan dari tahun ketahun mulai dari jumlah anggota, dan laba/SHU. Dibuktikan dengan adanya data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perkembangan Anggota pada Kopsyah BMT Sahara

No.	Anggota	Jumlah Orang		
		Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
1.	Anggota dan Calon Anggota	1.954	2.012	2.117
3.	Anggota Pembiayaan	1.946	2.012	2.022
4.	Anggota Penabung	1.757	1.819	1.893

Sumber : Data diolah dari RAT (Rapat Anggota Tahunan) Tahun Buku 2016 dan 2017

Tabel 1.2
Data laba/SHU tahun 2013 sampai 2017

No	Tahun	Laba/SHU
1.	2013	244.472.119
2.	2014	258.040.343
3.	2015	271.018.311
4.	2016	298.895.268
5.	2017	394.221.261

Sumber : Data diolah dari RAT (Rapat Anggota Tahunan) Tahun Buku 2014 sampai 2017

Dari data diatas dapat diketahui bahwa perkembangan anggota tiga tahun terakhir dikatakan meningkat, baik dari calon anggota, anggota pembiayaan maupun anggota penabung. Selain perkembangan anggota, laba/SHU dari periode 2013 sampai 2017 terus mengalami kenaikan. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan manajer pada Kopsyah BMT Sahara Tulungagung dapat meningkatkan kinerja karyawan disetiap unit kerjanya. Kemudian bagaimana peran manajer, kendala manajer dan solusi yang dilakukan manajer dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Kopsyah BMT Sahara Tulungagung sehingga lembaga tersebut bisa berkembang dan terus meningkat dari dulu sampai sekarang dengan hadirnya pesaing bisnis yang cukup ketat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “Peranan Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Sahara Tulungagung”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penelitian ini difokuskan pada:

1. Bagaimana peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Sahara Tulungagung?
2. Apa saja kendala manajer dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Sahara Tulungagung?
3. Bagaimana solusi manajer untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Sahara Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mendeskripsikan peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Sahara Tulungagung
2. Untuk mendeskripsikan kendala manajer dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Sahara Tulungagung.

3. Untuk mendeskripsikan solusi manajer mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Sahara Tulungagung.

D. Batasan Penelitian

Mengingat kompleksnya masalah yang ada serta untuk menghindari luasnya permasalahan, maka dalam penelitian ini akan dibatasi pada ruang lingkup yaitu sebagai berikut:

1. Meneliti peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Sahara Tulungagung,
2. Meneliti kendala manajer dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Sahara Tulungagung,
3. Meneliti solusi manajer untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Sahara Tulungagung.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Secara Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya peran manajer dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Kopsyah BMT Sahara Tulungagung

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangsih pemikiran bagi lembaga keuangan syariah khususnya Kopsyah BMT Sahara Tulungagung untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan.

b. Manfaat Bagi Dunia Akademis

Secara akademik, penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

F. Penegasan Istilah

1. Konseptual

Pengertian dari variabel-variabel yang diteliti dan yang akan dilakukan analisis lebih lanjut yakni antara lain peran, manajer, dan kinerja karyawan yang akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Peran adalah pemain sandiwara (film), peranan adalah bagian yang dimainkan seorang pemain.⁵ Peran berarti suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial tertentu. Dengan menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut.⁶
- b. Manajer adalah orang yang memimpin dan mengatur pekerjaan di bidangnya serta yang berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana dan mengendalikan pelaksanaannya hingga mencapai target yang telah ditetapkan.⁷ Manajer adalah orang yang menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan melalui orang lain karena seorang manajer tak dapat terus-menerus mengandalkan tenaganya sendiri secara total untuk mengerjakan pekerjaan.⁸

⁵ Tim Penyusun Kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal.1155

⁶Achmad Patoni, *Peran Kiai Pesantren Dalam Partai Politik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hal.40

⁷ Tim Penyusun Kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal.980

⁸ Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2004), hal.385

- c. Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo mengartikan kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, jadi kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.⁹
- d. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; buruh; pekerja.¹⁰ Karyawan atau dengan kata lain tenaga kerja merupakan tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹¹

2. Operasional

Dari judul diatas maka secara operasional dapat dikatakan bahwa peneliti ingin meneliti hanya terkait dengan peran manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan, kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan solusi

⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada ,2009), hal. 7

¹⁰Tim Penyusun Kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Pusat Bahasa, 2008), hal.688

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, (Jakarta: Presiden Republik Indonesia, 1969), hal.2

manajer untuk mengatasi kendala dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Sahara Tulungagung.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas setiap bab.

Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

Bagian isi terdiri dari enam bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisi uraian yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Kajian Pustaka

Pada bab ini berisi uraian yang terdiri dari landasan teoritis, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisi uraian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data,

teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV : Hasil Penelitian

Pada bab ini berisi uraian yang terdiri dari paparan data dan temuan penelitian.

BAB V : Pembahasan

Pada bab ini berisi uraian yang terdiri dari analisis hasil temuan melalui teori, penelitian terdahulu dan teori yang ada.

BAB VI : Penutup

Pada bab ini berisi uraian yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

Pada bagian akhir memuat uraian tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup.