

## PERAN SDM ISLAMI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI JASA BINA KENCANA NUSANTARA

\*Brilliant Wahyu Pratama<sup>1</sup>, Mohammad Mochklas<sup>2</sup>, Dina Novita<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya

brilliant.wahyu.pratama-2017@fe.um-surabaya.ac.id

---

### Informasi Artikel

Draft awal: 6 Juni 2024  
 Revisi : 18 Juni 2024  
 Diterima : 23 Juni 2024  
 Available online: 25 Juni 2024

Keywords: Role Islamic HR  
 Manajemen Employee Performance

Tipe Artikel : Qualitative Research  
 paper



Diterbitkan oleh Universitas  
 Muhammadiyah Surabaya

---

### ABSTRACT

*This paper examines the role of islamic management in improving the performance of employees of the Bina Kenacana Nusantara Service Cooperative. The purpose of this study was to determine the role of HR management on employee performance. The method used is descriptive qualitative methode with data collection techniques in the form of interviews and literature studies. To determine the role of islamic HR management on employee performance indicators are used, the indicators used include the value of akhlaq, compensation, spirituality, organizational systems and structures, work quality, creativity and cooperation. As a business institution that reverts to islamic principles . Bina Kencana Nusantara Service Cooperative has Islamic cultures and is applied in its HR management. The result of the study show that with the islamic cultural values applied to HR management at Bina Kenacana Nusantara Service Cooperative, it is hoped that employees will be more enthusiastic in working because they feel that their work is a form of worship that can be a motivation and spur for employee performance.*

Tulisan ini mengkaji tentang peran manajemen islami dalam peningkatan kinerja karyawan koperasi jasa bina kencana nusantara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran manajemen SDM terhadap kinerja karyawan. Metode yang dipakai adalah metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan studi pustaka. Untuk mengetahui peran manajemen SDM Islami pada kinerja karyawan digunakan indikator, indikator yang digunakan diantaranya adalah nilai akhlaq, kompensasi, spritualitas, sistem dan stuktur organisasi, kualitas kerja, kreativitas serta kerjasama. Sebagai suatu lembaga usaha yang mengacu pada prinsip islam Koperasi Jasa Bina Kencana Nusanra memiliki budaya-budaya keislaman dan diterapkan dalam manajemen SDMnya. Hasil kajian menunjukkan dengan adanya nilai budaya islam yang diterapkan pada manajemen SDM di Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara tersebut diharapkan karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja karena merasa bahwa pekerjaan mereka merupakan ibadah dapat menjadi motivasi serta pemacu bagi kinerja para karyawan.

## PENDAHULUAN

Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan (Permen. No. 20: 2008). Anggota koperasi merupakan faktor utama yang harus diperhatikan dan dilayani, sebab keberadaan anggota berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu koperasi. Pelayanan terhadap anggota merupakan hal yang terpenting didalam koperasi, karena kekuatan koperasi ada pada anggota. Jika koperasi mampu memberika pelayanan yang memuaskan pada anggota, maka akan mendorong anggota untuk dapat meningkatkan partisipasinya didalam koperasi, sehingga tujuan koperasi akan dapat tercapai sesuai dengan target. Hal ini tentu perlu dapat perhatian terutama jika koperasi ingin mampu bersaing dengan Lembaga keuangan lainnya.

Menurut (Hutagalung 2021) Koperasi syariah suatu kerjasama ekonomi dalam suatu organisasi yang mana berlandaskan pada Al-Quran dan Hadist.

Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara atau KJBKN merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak dalam bidang koperasi simpan pinjam yang didirikan pada tahun 2018. KJBKN didirikan dengan tujuan menjadi problem solver untuk membantu masyarakat agar lebih mudah dan ringan dalam menabung dan melakukan transaksi simpan pinjam, karena di daerah Lamongan khususnya di Solokuro tempat KJBKN berada masih minim akan adanya koperasi yang melayani simpan pinjam.

Tabel Data Kualitas Kinerja

Tahun	Kualitas Kinerja
2020	88,7%
2021	84,9%

Sumber:

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, Menunjukkan penurunan semangat kerja karyawan yang ditandai dengan tinggi rendahnya presentase kualitas kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Berdasarkan data yang diperoleh pada tahun 2020 presentase mencapai 88,7% dimana bisa dikatakan mencapai angka yang cukup bagus, akan tetapi pada tahun 2021 presentase menurun dengan angka 84,9% dikarenakan masih adanya karyawan yang kurang disiplin sehingga karyawan tersebut tidak

bisa mengikuti breafing dan doa bersama sebagai rutinitas sebelum melaksanakan pekerjaan. Dan karyawan kurang tanggap adanya peluang yang ada atas kebutuhan masyarakat disekitar KJBKN.

Fenomena penurunan kinerja karyawan tidak linier dengan adanya kebutuhan masyarakat yang bermata pencaharian sebagai petani dan pedagang banyak yang membutuhkan modal dan mengajukan pembiayaan. Dan masyarakat bisa mengajukan pembiayaan di KJBKN.

Aulia (2018); (Pramundi et al, 2021) menyampaikan bahwa dengan adanya nilai budaya islam yang diterapkan pada manajemen SDM menjadi lebih semangat dalam bekerja karena merasa bahwa pekerjaan mereka merupakan ibadah dapat menjadi motivasi serta pemacu bagi kinerja para karyawan. Dan juga (Hartanti, 2020) mengatakan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dan dengan adanya penerapan nilai-nilai Islami dalam Manjemen Sumber Daya Manusiannya.

MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan (Ghazali, 2013). Jadi Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun sendiri.

Arifin (2003) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya Manusia islam dapat diartikan pada dua perbuatan yang dilakukan oleh manusia yaitu suatu perbuatan yang dinamakan dengan muamalah dan juga perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah.

Manajemen yang dilakukan secara tertib, efisien dan teratur sangat sesuai dengan prinsip agama Islam. Hal ini terbukti dengan adanya Alqur'an dan sunnah yang telah mengatur tentang sekecil apapun urusan di dunia ini, contohnya dalam masalah tentang ibadah, masalah muamalah dan sebagainya. Oleh sebab itu, Al-qur'an sebaiknya menjadi pedoman atau rujukan dalam setiap aspek kehidupan tak terkecuali manajemen.

Abu Sin dalam (Sutanto 2013) ada empat hal yang harus dipenuhi untuk dapat dikategorikan manajemen islami, yaitu yang didasari nilai nilai dan akhlak islami, kompensasi atau bonus, faktor spiritualitas serta sistem dan struktur organisasi.

Nilai Akhlak, Nilai Akhlak sangat diperlukan dan dengan adanya nilai akhlak seperti niat karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan ikhlas karena dalam agama islam niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan tuhan. Dan Amanah, dimana karyawan diharapkan bisa menerapkan sifat ini didalam pekerjaannya karena rasa tanggung jawab sangat penting dan sangat dibutuhkan di suatu perusahaan.

Kompensasi, Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan.

Spiritualitas, ditempat kerja adalah wujud dari konsistensi atau keselarasan diri seorang individu (karyawan) dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku pada keyakinan tertentu tanpa harus mengabaikan aspek lainnya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Koperasi merupakan suatu usaha atau bisnis terdiri kelompok, organisasi, atau perkumpulan yang dikelola guna mencapai tujuan bersama. Koperasi biasanya mengadung landasan prinsip kekeluargaan (Marpaung 2014). Hadirnya koperasi mampu mengubah taraf ekonomi dan sejahtera masyarakat.

Dengan berdirinya koperasi ini sangat memberikan dampak yang positif terhadap masyarakat sekitar yang ingin melakukan transaksi simpan pinjam, karena dengan adanya koperasi ini dapat sangat memudahkan masyarakat untuk melakukan transaksi dan simpan pinjam, dan sistem yang diterapkan di koperasi KJBKN ini sangat bagus dan tidak mempersulit masyarakat dalam melakukan transaksi karena di koperasi ini semua bisa melakukan transaksi kapan saja dan bisa dengan cara diambil ke tempat nasabah.

Kinerja karyawan adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh manajer. Kinerja karyawan pada koperasi jasa bina kencana nusantara sudah cukup bagus akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan di koperasi berjumlah kurang lebih 10 orang yang mempunyai tugas masing-masing yang harus dijalankan.

KJBKN dipilih sebagai tempat penelitian dikarenakan koperasi tersebut merupakan salah

satu koperasi pertama yang melayani simpan pinjam sehingga penyusun melakukan penelitian pada tempat tersebut untuk mendapatkan informasi mengenai peran manajemen SDM dalam peningkatan kinerja karyawan yang ada pada KJBKN, dan penyusun dapat mengetahui sistem seperti apa yang di terapkan di koperasi KJBKN, dengan adanya informasi yang valid peneliti dapat melakukan masukan yang dapat membuat koperasi tersebut bisa berkembang dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, manajemen syariah kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Peran Sdm Islami Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara"

## LANDASAN TEORI

### Sumber Daya Manusia Islami

Manajemen merupakan ilmu pengetahuan juga dalam artian bahwa manajemen memerlukan disiplin ilmu-ilmu pengetahuan lain dalam penerapannya. misal, ilmu ekonomi, statistik, akuntansi, dan sebagainya. Secara umum, pengertian manajemen ialah kegiatan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan menggunakan orang lain (*Getting things done throught the effort of other people*) (Sutanto 2013).

Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam, Arifin (2003) mengatakan bahwasanya manajemen SDM dalam perspektif islam dapat diartikan pada dua perbuatan yang dilakukan oleh manusia didunia, yaitu suatu perbuatan yang dinamakan dengan muamalah dan dan juga perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada suatu dalil atau ketentuan yang terdapat telah dalam AL-Quran dan Hadist yang menyatakan bahwasanya perbuatan tersebut wajib atau boleh dilakukan. Sedangkan dalam perbuatan muamalah pada dasarnya semua perbuatan diperbolehkan kecuali ada suatu ketentuan dalam AL-Quran dan Hadist yang melarang untuk melakukannya.

### Kinerja

Menurut Adlail & Fatimala (2020) Kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh para manajer. Pada

dasarnya kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan didalam organisasi. Kinerja didasarkan pada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja dan pengembangan. Dengan demikian, kinerja mencakup pengkajian ulang terhadap kinerja secara berkesinambungan dan dilakukan secara bersama berdasarkan kesepakatan mengenai sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja peningkatan dan pengembangan lebih lanjut.

Menurut (Handoko, 2000) berpendapat bahwasanya pada dasarnya kinerja merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan oleh seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik atau bahkan melebihi dari standar atau target yang sudah ditentukan oleh suatu organisasi pada periode tertentu.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Prawirosentono dalam (Gultom, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

### Penilaian Kinerja

menurut (Desler, 2015:30) penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan dimasa lalu atau dimasa sekarang secara relatif terhadap standart kinerjanya. Menurut (Moeheriono, 2009:106) Mengungkapkan penilaian kinerja terdiri atas empat aspek yaitu:

1. Hasil Kerja
2. Atribut dan Kompetensi
3. Komperatif
4. Perilaku

### Macam-macam Kinerja Dalam Islam

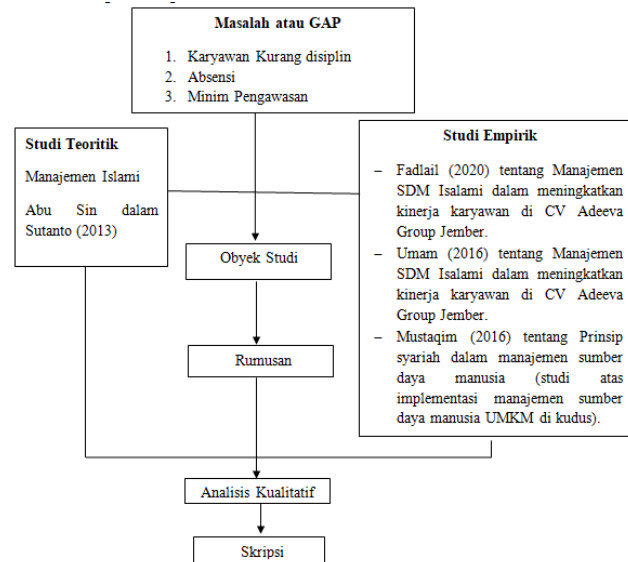
Menurut (Chanzanagh and Akbarnejad 2011) macam-macam kinerja dalam islam adalah:

1. Niat dalam bekerja
2. Amanah
3. Hasil dari bekerja
4. Keadilan
5. Kerjasama

### Kerangka Konseptual

Menurut Fatihudin (2019) kerangka konseptual atau kerangka berfikir merupakan

landasan dari keseluruhan proses penelitian. Kerangka konseptual menjelaskan hubungan antar variabel, menjelaskan teori yang melandasi hubungan-hubungan serta menjelaskan karakteristik, arah dari hubungan-hubungan tersebut.



## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dimana masalah yang diajukan dalam penelitian ini ditentukan pada masalah yang sedang terjadi, maka untuk penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian kualitatif menurut Bungin (2014) merupakan metode penelitian yang mempunyai landasan filsafat interpretivisme untuk memahami fenomena social dengan berfokus pada alasan tindakan sosial yang terdiri dari etika, pola pikir, rasionalitas dan nilai budaya. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami suatu fenomena social dari sudut pandang objek penelitian bukan dari teori yang sudah ada. Penelitian kualitatif adalah sebuah metode yang datanya tidak dinyatakan dalam bentuk angka. Metode kualitatif bersifat deskriptif, karena data yang dianalisis berupa seskriptif dari suatu fenomena yang diamati. Setiap peran yang terlibat memiliki beragam alasan-alasan tersembunyi dibalik tindakan yang mereka lakukan. Penelitian kualitatif cocok untuk mendalami tiap-tiap individu dan menggali tiap pikiran yang bermuara pada alasan-alasan tertentu sehingga suatu fenomena social dapat dipahami sebenar benarnya.

Dengan mendeskripsikan data yang akan dikumpulkan dari beberapa sumber, maka

diharapkan penelitian ini akan menjadi penelitian deskriptif yang fokus terhadap pengaruh manajemen dengan gaya islami pada kinerja karyawan di Koperasi Bina Kencana Nusantara.

### Subyek Penelitian

Subyek penelitian pada dasarnya keseluruhan obyek yang berada di Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara. Dimana terdapat beberapa narasumber atau informan yang dapat memberikan informasi tentang masalah yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam kualitatif, subyek peneliti disebut dengan istilah informan yaitu orang yang dipercayai sebagai narasumber oleh peneliti yang akan memberikan informasi secara akurat untuk melengkapi data penelitian.

### Jenis Data

#### 1. Data Primer

Data yang didapatkan oleh penyusun dari penelitian langsung dilapangan dengan cara wawancara langsung dengan Informan sebanyak 4 informan dan profil Informan dalam penelitian ini disebut Informan 1(W1) untuk informan pertama, Informan 2 (W2) untuk informan kedua,informan 3 (W3), dan informan 4 (W4). Informan terdiri dari Manager, Sekertaris danNasabah Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara Takerharjo Solokuro Lamongan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan, melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari informan, diperoleh gambaran mengenai kondisi objek penelitian, ada 4 informan yang dijadikan sumber data, didapat beberapa informasi seperti halnya yang mempunyai jabatan struktural Manager sebanyak 1 informan, yang menjabat sebagai Sekretaris sebanyak 1 informan dan sebagai Nasabah sebanyak 2 informan.

#### 2. Data Sekunder

Data pendukung yang berhubungan dengan data primer berupa profil serta dokumen-dokumen pada Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara Takerharjo Solokuro Lamongan, Data ini berupa profil lembaga dan produk yang ditawarkan oleh koperasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono 2013) teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara akan dilakukan sebagai Teknik pengumpulan data jika peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk

dapat menemukan titik permasalahan yang perlu diteliti. Penjelasan dari teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk tujuan agar dapat mengetahui informasi yang lebih dalam dari wawancara. Wawancara dilakukan secara langsung kepada beberapa pihak Koperasi, diantaranya Metode wawancara yang digunakan peneliti adalah mencatat jawaban dan hal penting yang disampaikan narasumber serta merekam atau recording selama proses wawancara

Wawancara menurut (Fatihudin, 2015:122) Tanya jawab secara tatap muka dengan responden yang menjadi satuan pengamatan yang dilakukan tanpa perantara. Wawancara dilakukan secara perseorangan dengan cara peneliti sebagai pihak yang mewawancarai bersikap pasif positif; yaitu pewawancara bersikap seadanya dan membiarkan responden menjelaskan lebih banyak.

Data yang diperoleh berupa sejarah, produk yang ditawarkan, produk yang paling diminati, respon anggota terhadap Lembaga, serta hal lain yang berhubungan dengan penelitian.

#### 2. Dokumentasi

Menurut (Arikunto 2006) dokumentasi adalah mencari data mengenai suatu hal atau variable berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Study dokumen dipilih Karena untuk memperkuat bukti yang ada, melengkapi hasil penelitian yang lebih akurat dan terpercaya.

#### 3. Observasi

Menurut (Djaelani, 2013) Metode observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku, kejadian atau kegiatan orang atau sekelompok orang yang diteliti. Kemudian mencatat hasil pengamatan tersebut untuk mengetahui apa yang sebenarnya terjadi. Dengan pengamatan peneliti dapat melihat kejadian sebagaimana subjek yang diamati mengalaminya, menangkap, merasakan fenomena sesuai subjek dan obyek yang diteliti

### Teknis Analisis Data

Setelah semua data terkumpul baik yang berupa data primer maupun data sekunder, akan dilakukan penganalisisan data. Metode analisis

data yang digunakan adalah metode analisis data kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif merupakan suatu metode untuk penelitian objek yang tidak dapat diukur dengan angka. Sedangkan metode deskriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk mencari unsur dan sifat suatu fenomena yang akan diteliti (Suryana, 2010). Tujuan penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai suatu objek yang diteliti. Kegiatan penelitian ini meliputi pengumpulan data (hasil wawancara dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian), Analisa serta interpretasi data yang telah didapatkan, setelah itu diakhiri dengan pengambilan kesimpulan tentang masalah yang dikaji yakni peran SDM Islami pada Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara takerharjo solokuro lamongan.

### Tahap Penelitian

Terdapat beberapa tahap dalam analisis data penelitian kualitatif, yaitu:

1. Tahap Deskripsi atau Pengumpulan data  
Merupakan tahapan awal pada sebuah penelitian yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan melalui wawancara yang berkaitan tentang pengaruh manajemen SDM Islami pada Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara.
2. Tahap Reduksi Data (Data Reduction)  
Tahap reduksi dimana peneliti memilih atau memfokuskan data mana saja yang akan diolah, (Subandi, 2011). Data yang sudah direduksi akan memberi gambaran yang jelas dan akan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data yang mungkin masih diperlukan.
3. Tahap Penyajian Data (Data Display)  
Peneliti menyusun dan menyajikan data yang sudah ada sebaik mungkin dengan tepat dan jelas agar mudah difahami serta dapat mewakili data keseluruhan, sehingga dapat mempermudah dalam pengambilan kesimpulan. Penyajian data dapat dalam bentuk uraian singkat, diagram atau bagan dan lain sebagainya. Penyajian data dalam metode kualitatif biasanya menggunakan teks yang bersifat naratif.
4. Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing)  
Dari penguraian data tersebut dapat diambil kesimpulan tentang masalah yang dikaji yakni implementasi manajemen resiko pembiayaan mudharabah untuk sektor pertanian. Kesimpulan yang dibuat bersifat sementara

dan dapat berubah apabila ditemukan bukti-bukti baru yang lebih kuat tentang masalah yang dikaji, (Subandi, 2011).

### Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, jawaban informasi kunci selanjutnya akan dilakukan uji dengan jawaban informan ahli serta pihak lain yang dianggap perlu. Hal ini perlu dilakukan guna mengurangi bias dan mendapatkan jawaban yang sebenarnya. Apabila terdapat dua atau lebih jawaban yang kontradiktif maka akan dilakukan sinkronasi jawaban.

Menurut (Moleong, 2014:320) menyatakan bahwa pemeriksaan terhadap keabsahan data digunakan untuk menyanggah tuduhan yang ditujukan kepada penelitian kualitatif yang dikatakan tidak ilmiah. Agar data penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan dan dipercaya sebagai penelitian ilmiah yang perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Credibility
2. Triangulasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan peneliti langsung ke tempat penelitian bertemu langsung dengan narasumber karyawan Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara. Peneliti sempat melakukan survei sebelum melakukan penelitian. Dengan cara peneliti sempat magang di tempat penelitian sehingga secara tidak langsung peneliti mengamati dan ikut membaaur dengan karyawan, dan menghasilkan catatan yang menggambarkan kondisi secara langsung Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara. Catatan hasil pengamatan mewakili hasil observasi sebagai bahan yang diperlukan untuk penelitian.

Pemaparan data dari hasil observasi, dokumentasi dan wawancara hanya dipilih beberapa data yang diperlukan. Penyajian data dikelompokkan berdasarkan pernyataan yang menjawab rumusan masalah.

1. Peran Sumber Daya Manusia Islami
  - a. Nilai Akhlak
    - 1) Kesesuaian Nilai dan Akhlak Islami

Akhlak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti budi pekerti atau kelakuan seperti sikap rela berkorban, jujur, sopan dan santun, penerapan akhlak yang mulia sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Begitupun dengan sebuah perusahaan/organisasi akan berjalan dengan baik apabila diisi dengan orang yang memiliki akhlak baik. Penerapan nilai akhlak yang baik sudah ditetapkan dalam KJBKN berdasarkan pernyataan informan berikut:

“... Nilai kejujuran merupakan hal yang paling utama diterapkan, dan jika tidak jujur maka akan berdampak kepada semua aspek, dan nilai islam tercermin pada pakaian yang dikenakan oleh pegawai serta sikap ramah kepada nasabah ...” (W1/Nilai Akhlak/M)

“... karyawan disini mengutamakan sopan dan santun baik itu kepada nasabah yang datang ke kantor atau kepada manajer dan staf ...” (W2/Nilai Akhlak/S)

Sesuai dengan hasil wawancara, khususnya dari 2 informan menunjukkan bahwa nilai kejujuran dan perilaku sopan santun sangat diperlukan untuk di terapkan dalam keseharian karyawan. Pernyataan diatas disandingkan dengan hasil observasi sebagai berikut:

“... Peneliti mengamati bahwa karyawan tampak berpakaian rapi dan sopan, karena di koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara sangat mengutamakan sopan santun. (CLO – VI).

Dari hasil wawancara dan observasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara sangat menerapkan nilai akhlak seperti menerapkan cara berpakaian yang rapi dan mengutamakan sopan santun.

## 2) Niat

Niat dalam etika kerja islam adalah yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan tuhan. Berdasarkan pernyataan informan berikut:

“... Menyebarkan syiar islam dengan mengenalkan riba pada masyarakat agar masyarakat mengetahui jika riba dilarang oleh agama ...” (W1/Niat/M)

“... niatnya mengembangkan ilmu yang didapat dan ingin hidup dari gaji yang

halal agar mendapatkan keberkahan dalam hidup ...” (W2/Niat/S)

Hal mengenai pemahaman niat juga disandingkan dengan hasil pengamatan berupa observasi sebagai berikut:

“... Pemahaman kedua informan mengenai niat merupakan cara untuk menyebarkan syiar islam dan menerapkan riba pada masyarakat saat proses menabung atau jual beli di koperasi.” (CLO – III).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari kedua informan diatas maka diketahui sudah mengetahui dan memahami terkait niat tersebut yaitu menyebarkan syiar islam dan menerapkan ribah pada nasabah koperasi, dan karyawan dapat menjalankan hal tersebut dan menerapkannya dengan baik.

## b. Kompensasi

Dalam pandangan islam penentuan kompensasi berdasarkan pada jasa kerja, kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Penerapan pembagian kompensasi yang adil sudah dijalankan pada KJBKN sesuai dengan pernyataan berikut:

“ ...Bonus dibagikan secara adil, karena disini ada target jadi kalau karyawan menjalankan sesuai targetnya maka karyawan akan mendapatkan bonus ...” (W1/Kompensasi/M)

“...bonus dibagikan secara adil sesuai dengan target karena disini bekerjanya ada targetnya ...” (W2/Kompensasi/S)

Berdasarkan hasil wawancara antara informan W1 dan W2 diatas memang benar adanya dan sudah disandingkan dengan hasil observasi lapangan dan sudah sesuai.

“... Memang benar semua yang dikatakan para informan dan dibuktikan dengan bertanya terhadap informan bahwa kompensasi sudah dibagikan secara adil sesuai dengan target kerja karyawan”. (CLO – X).

Koperasi KJBKN juga sudah menetapkan kapan jadwal untuk pembagian bonus/kompensasi tersebut dibagikan sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh informan 1 dan 2:

“ ... Seperti pada umumnya kalau bonus akan dibagikan pada saat perincian gaji dan

akhir bulan pada saat pembagian gaji ...”

(W1/Kompensasi/M)

“... bonus dibagikan itu pada saat akhir bulan saat gaji dibagikan ...”

(W2/Kompensasi/S)

Dari hasil wawancara dan observasi mencerminkan bahwa pernyataan informan W1 dan W2 yang disampaikan sudah sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan.

“... Benar yang dikatakan oleh kedua informan diatas bahwasanya bonus dibagikan pada saat perincian gaji atau di akhir bulan sesuai target yang sudah dicapai karyawan koperasi ...(CLO – X )

### c. Spirilulitas

#### 1) Tata Tertib

Spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi oleh seorang karyawan kepada tuhan. Spiritualitas dalam KJBKN sudah cukup baik diterapkan sesuai dengan pernyataan berikut ini:

“... Disini sebelum melaksanakan aktivitas ada doa bersama setiap pagi, mengenai ibadah disini melakukan ibadah shalat secara berjamaah di musholah kantor ...” (W1/Spiritualitas/M)

“... Pada saat sholat duhur biasanya dilakukan sholat berjamaah di musholah kantor ...” (W2/Spiritualitas/S)

Selanjutnya dikuatkan dan dibuktikan dengan hasil observasi maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

“... Apa yang telah disamapaikan oleh informan diatas sudah benar adanya bahwa terkait spiritualitas sudah cukup bagus dijalan oleh semua karyawan koperasi dan setiap hari selalu menerapkan doa bersama dan shalat dluhur berjamaah sebelum waktunya istirahat ...” (CLO – XI).

#### 2) Fasilitas Ibadah

Perusahaan yang memberikan fasilitas ibadah kepada karyawan menjadi standar penilaian yang baik dalam MSDM islami, KJBKN memberikan fasilitas ibadah untuk menunjang spiritualitas karyawan berdasarkan pernyataan berikut:

“ ... Ada, dikantor ada musholah, mukenah, sarung, serta Alquran yang dapat

digunakan sebagai sarana ibadah para karyawan ...” (W1/Spiritualitas/M)

“... ada fasilitas seperti musholah, sajadah dan al-quran juga ada semua...” (W2/Spiritualitas/S)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan W1 dan W2 maka diketahui bahwa terkait fasilitas ibadah di koperasi sangat mendukung untuk karyawan menjalankan ibadah dalam kesehariannya. Dan selanjutnya disandingkan dengan hasil observasi sebagai berikut:

“... Seluruh karyawan dan atasan Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara telah menjalankan ibadah dan memanfaatkan serta menjaga semua fasilitas ibadah yang ada di kantor.” (CLO – XI).

### d. Sistem Serta Struktur Organisasi

#### 1) Sistem

Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilaku pelakunya berjalan dengan baik, pada dasarnya sistem adalah seluruh aturan kehidupan manusia yang bersumber dari Al-Quran dan sunah Rasul. Pada KJBKN ini al-quran menjadi dasar pengambilan keputusan yang diterapkan pada kantor sesuai dengan pernyataan berikut:

“... Iya, ntuk aturan keuangan di KJBKN mengacu pada Alquran, dari segi pembiayaan ataupun dari tabungan karena disini menerapkan sistem syariah agar terhindar dari ribah ...” (W1/Sistem dan Struktur/M)

“... untuk aturan keuangan kantor mengacu pada al-quran baik dari segi pembiayaan maupun tabungan karena menggunakan sistem syariah agar terhindar dari ribah...” (W2/Sistem dan Struktur/S)

Hasil wawancara diatas disandingkan dengan hasil observasi pernyataan tersebut memang dibenarkan karena peneliti sempat ikut turun langsung kelapangan dan terkait ribah sangat diterapkan oleh semua karyawan . Selanjutnya disandingkan dengan hasil observasi sevgai berikut:

“... Di koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara sangat menerapkan terkait hukum ribah dan sesuai yang sudah di sampaikan oleh kedua informan diatas bahwasanya setiap transaksi selalu



mengacu atau berpedoman kepada Alquran dan syariat islam”. (CLO – III).

## 2) Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena struktur organisasi bertujuan untuk mengatur tugas-tugas pokok serta fungsi dari tiap divisi. Hal ini struktur organisasi KJBKN telah sesuai dengan prinsip yang ada pada al-quran berdasarkan pernyataan berikut:

“... dilakukan pemilihan pada saat rapat semua anggota dan untuk kriterianya sudah sesuai dengan syariat islam...” (W1/Sistem dan Struktur/M)

“... pemilihan struktur dilaksanakan pada saat rapat anggota dan kriterinya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan dan pasti sesuai dengan syariat islam ...” (W2/Sistem dan Struktur/S)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan diatas maka diketahui bahwa pemilihan struktur sudah dilaksanakan dan dipilih secara adil dan sudah sesuai dengan kesepakatan rapat anggota yang dimana dipilih berdasarkan kriteria karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada di kantor. Dan selanjutnya dibandingkan dengan hasil observasi dibawah ini:

“ ... Seluruh karyawan dan atasan disini sudah dapat menjalankan dan ada di strukturalnya masing masing sehingga dapat melaksanakan tugas dan jobdisk mereka masing masing dan terkait pemilihan struktural sudah sesuai dengan yang diterapkan di koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara.”. (CLO – VI).

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Kualitas Kerja

#### 1) Kemampuan Bekerja

Kualitas kerja merupakan kualitas sumber daya manusia yang juga mengacu pada kemampuan seseorang dalam bekerja, profesionalan pegawai serta kedisiplinan yang dilakukan seorang pegawai. Karyawan KJBKN sudah memiliki kemampuan bekerja dengan baik berdasarkan pernyataan karyawan dan nasabah berikut ini:

“... kalau sudah melalui tahap recruitment saya rasa sudah memiliki kemampuan

bekerja secara baik ...” (W1/Kinerja Karyawan/M)

“... kemampuan sudah cukup mampu dan sistem untuk pembagian tugas menyesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan ...” (W2/Kinerja Karyawan/S)

“... sudah cukup bagus, dan sudah bisa menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal dan pelayanan juga cepat...” (W4/Kinerja Karyawan/N2)

Dalam wawancara terhadap informan W1, W2, dan W4 diatas tersebut maka dikuatkan dengan hasil observasi oleh peneliti yaitu:

“... Memang benar semua kinerja karyawan yang di sampaikan informan sudah sesuai dengan yang ada di lapangan terkait kemampuan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya sudah cukup baik dimana sudah di jelaskan juga oleh informan W4 yaitu nasabah. (CLO – VI).

#### 2) Tanggung Jawab

Kualitas kerja juga dapat diukur dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab saat menjalankan pekerjaan. Pada KJBKN tanggung jawab pegawai dibuktikan oleh pernyataan karyawan serta nasabah sebagai berikut:

“... sudah cukup baik dan karyawan juga dapat melaksanakan tanggungjawab sesuai tugas masing masing dan dikerjakan dengan baik ...” (W1/Kinerja Karyawan/M)

“... sudah cukup baik dan karyawan juga alhamdulillah tanggung jawab seperti tugas yang sekiranya belum selesai namun tetap menyelesaikan...” (W2/Kinerja Karyawan/S)

“... bertanggungjawab karena saya merasa dana saya dikelola dengan baik dan tidak ada riba ...” (W4/Kinerja Karyawan/N2)

Dari hasil wawancara diketahui bahwa informan W1, W2, W4 memiliki makna yang sama bahwa kinerja karyawan berfungsi guna mencapai kerja yang baik dan dapat menjalankan tanggung jawab masing masing. Selanjutnya untuk lebih mendukung maka dikuatkan dengan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penelitian dengan hasil sebagai berikut:

“... Tujuan dari memberikan tanggung jawab ke karyawan dan melihat bahwa karyawan sudah dapat menjalankan tanggung jawab sesuai tugas yang harus mereka jalankan dan sudah baik sesuai apa yang harus dijalankan sesuai prosedur kantor.” (CLO – VI).

### 3) Profesionalitas

Kualitas kerja merupakan kualitas sumber daya manusia yang juga mengacu pada keprofesionalan yang dilakukan seorang pegawai. Hal ini karyawan KJBKN profesional dalam menjalankan tugasnya berdasarkan pernyataan karyawan serta nasabah:

“... iya, pegawai bekerja secara profesional dan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik, dan tidak membawa masalah individu ke kantor ...” (W1/Kinerja Karyawan/M)

“... pegawai bekerja secara profesional dan mampu menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya...” (W2/Kinerja Karyawan/S)

“... iya bagus kok mas, cekatan kalau ada masalah langsung ditanggapi dan saya juga senang soalnya kalau nabung tidak perlu ke kantor pegawainya mau ambil juga...” (W3/Kinerja Karyawan/N1)

Berdasarkan ketiga pendapat informan W1, W2 dan W3 Dari semua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah bekerja secara profesional. Untuk itu peneliti menyandingkan dengan hasil pengamatan lapangan sehingga didapatkan bahwa:

“... pegawai sudah dapat menjalankan pekerjaannya secara profesional dan bersemangat dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan...” (CLO – IV).

### 4) Kedisiplinan

Kualitas kerja juga mengacu pada kemampuan seseorang dalam bekerja salah satunya yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan yang dilakukan karyawan KJBKN dalam hal ini dibuktikan dengan pernyataan yang diberikan karyawan serta nasabah:

“... ditunjukkan dengan ketepatan waktu kedatangan dan kepulauan para pegawai dan dilihat dari hasil kinerja karyawan dan absensi karyawan, kalau ada karyawan yang tidak disiplin maka akan mendapatkan sanksi yaitu potongan gaji...” (W1/Kinerja Karyawan/M)

“... alhamdulillah sampai saat ini kedisiplinannya tidak diragukan lagi dan dilihat dari hasil kinerja dan absensi karyawan juga bagus ...” (W2/Kinerja Karyawan/S)

“... cukup disiplin mas kalau melayani juga cepat dan tanggap ...” (W3/Kinerja Karyawan/N1)

Berdasarkan hasil wawancara yang di paparkan oleh ketiga informan masih kurang sesuai dengan apa yang dilihat dilapangan terkait kedisiplinan. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil observasi dan didukung pada saat melakukan pengamatan lapangan oleh peneliti di Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara dengan temuan:

“... Terkait kedisiplinan yang sudah disampaikan informan diatas kurang sesuai sama apa yang dilihat peneliti di lapangan karena peneliti masih mendapati ada karyawan yang masih datang terlambat ke kantor...” (CLO – II).

### b. Kreativitas

Kreativitas dalam menyelesaikan masalah sangat dibutuhkan karena dengan adanya kreativitas seseorang dapat mengemukakan/meyampaikan gagasan – gagasan serta ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas, sehingga tugas yang diberikan akan selesai secara efisien. Hal ini sesuai dengan pernyataan pegawai dan nasabah sebagai berikut:

“... dalam keterampilan selalu bekerjasama, dari tim pemasaran saat promosi juga saling bekerjasama ...” (W1/Kinerja Karyawan/M)

“... sudah cukup trampil baik dan bisadilihatdari cara pegawai menyelesaikan masalah dan dapat bekerja secara tim...” (W2/Kinerja Karyawan/S)

“... cepat dan tanggap dalam melayani nasabah serta mempermudah saya kalau mau melakukan transaksi ...” (W3/Kinerja Karyawan/N1)

Dari semua pendapat yang sudah di jelaskan informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua pegawai dapat menjalankan semua pekerjaannya dengan cara kerja tim atau kerjasama, hal tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian langsung peneliti ke lapangan dan dengan penjelasan sebagai berikut:

“... Benar apa yang dikatakan ketiga informan diatas bahwasanya karyawan dapat menjalankan pekerjaanya secara tim atau kerja sama dan dapat mempermudah nasabah dalam transaksi ...” (CLO – III).

#### c. Kerjasama

Kerjasama merupakan hal yang sangat penting karenadengan adanya Kerjasama maka akan membantu dalam mencapai tujuan. Di KJBKN sudah menerapkan Kerjasama yang cukup baik sesuai dengan pernyataan berikut:

“... setiap karyawan memang harus dapat bekerja sama karena di semua bidang pekerjaan mengandalkan Kerjasama dan biasanya antar bidang-bidang saling membantu agar mendapatkan hasil yang maksimal...”(W1/Kinerja Karyawan/M)

“... dalam Kerjasama tim sangat kompak dan saling membantu satu sama lain...”(W2/Kinerja Karyawan/S)

“... saya rasa sudah cukup mampu, karena mereka biasanya melakukan promosi dan pekerjaan bersama-sama...”(W3/Kinerja Karyawan/N1)

Dari semua pendapat yang sudah di jelaskan informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua pegawai dapat menjalankan semua pekerjaanya dengan cara kerjasama dan dapat saling membantu satu sama lain agar mendapatkan hasil yang maksimal, hal tersebut dapat dibuktikan dalam observasi langsung ke lapangan dengan temuan sebagai berikut:

“... Betul dengan apa yang sudah dikatakan ketiga informan diatas bahwasanya karyawan dapat menjalankan pekerjaanya dengan kerja sama dan karyawan sudah cukup mampu dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mempermudah dan mempercepat nasabah dalam transaksi ...” (CLO – III).

## Pembahasan

### Peran Manajemen SDM

Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara mencatat kinerja yang cukup baik. Secara umum, target kinerja yang ditetapkan dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT) Tahun 2021 dapat terlampaui, Pada akhir tahun 2021 KJBKN menyalurkan pembiayaan sebesar Rp495 Juta, naik 5,42% dibandingkan pembiayaan tahun 2020 sebesar Rp468,2 Juta. Namun pencapaian tersebut hanya 86,31% dari target RAT. Koperasi tidak

mencapai target pembiayaan karena lebih selektif dalam melakukan pembiayaan.

### Manajemen SDM Islami Pada KJBKN Lamongan

Adapun manajemen SDM dalam Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara Lamongan adalah sebagai berikut:

#### 1. Manajemen Islami yang berdasarkan nilai AKhlak Islami

Pada KJBKN nilai akhlak islami tercerminkan pada sikap yang menjunjung tinggi tentang kejujuran. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Informan W1 mengatakan bahwasanya nilai kejujuran merupakan hal yang paling utama, jika tidak jujur maka akan berdampak kepada semua aspek.

Nilai kejujuran serta integritas dijunjung tinggi pada Koperasi KJBKN. Penerapan sifat jujur dan integritas menjadikan para karyawan memiliki akhlaq islami yang dicontohkan oleh Rasulullah, bahwasannya kejujuran memiliki kedudukan yang paling tinggi dalam agama, sebagaimana jujur merupakan rasa takut dan pengharapan, dalam rasa cinta dan tawakal. Kalau seseorang menjadi sempurna dengan kejujurannya maka akan dikatakan orang ini adalah benar dan jujur (Markas, 2014). Sifat jujur akan menjauhkan dari kemungkaran dan membuat seseorang memperoleh kemuliaan serta mendapatkan drajat yang tinggi dari Allah. Hal ini telah dijelaskan dalam firman Allah di surat Al-Ahzab ayat 35 yang artinya “Sesungguhnya laki-laki dan perempuan yang muslim, laki-laki dan perempuan yang mukin, laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang sidiqin (benar), laki-laki dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut nama (Allah), Allah telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar” (Al-ahzab:35) sifat jujur dan amanah yang diterapkan Rasulullah saat berbisnis membuat banyak orang merasa senang hingga memperbanyak kolega bisnis dan akhirnya menjadikan bisnis berkembang pesat, hal inilah juga yang akan terjadi jika para karyawan menerapkan nilai kejujuran dalam setiap aspek kehidupan, selain ini kejujuran merupakan hal yang telah diperintahkan oleh Allah jadi sudah

sepentasnya sebagai orang muslim kita berlaku jujur karena jujur merupakan ciri-ciri akhlaq seorang muslim.

Peraturan pada koperasi KJBKN ini sesuai dengan nilai akhlaq islam adalah aturan dalam berbusana dimana para pegawai wanita wajib memakai jilbab dan berbusana sopan menutup aurat dan bagi pegawai laki-laki berpakaian rapi dan sopan. Selain busana peraturan yang mencerminkan sikap islami adalah ketika pelanggan memasuki kantor maka akan diberikan salam, bahwa salam merupakan doa keselamatan yang Rasulullah anjurkan ketika bertemu dengan saudara sesama muslim.

Niat karyawan koperasi KJBKN telah sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh (Chanzenagh dan akbamejad, 2011) dimana niat merupakan hal yang pokok sebelum melakukan pekerjaan apapun, jika niat itu buruk maka akan buruk pula hasil dari apa yang dikerjakan. Niat tersebut hendaknya dilandasi oleh dasar ingin mencapai keridhaan Allah. Para pegawai koperasi KJBKN memiliki keinginan untuk memajukan ekonomi yang dikelola secara islami serta para pegawai mengaku bahwasannya ingin menghindari riba dan memberitahukan dan mengingatkan kepada masyarakat bahwa riba dilarang oleh agama. Hal ini dibuktikan oleh pernyataan Informan W1 mengatakan niat bekerja untuk menyebarkan syiar islam dengan mengenalkan riba kepada masyarakat bahwa riba dilarang dalam agama.

Islam telah mengajarkan bahwasannya setiap perbuatan didasarkan pada niat jika niatnya baik maka akan baik pula hasilnya, sebaliknya jika niatnya tidak baik maka akan tidak baik pula hasilnya. Setiap perbuatan harusnya di niatkan untuk Allah kerana pada dasarnya setiap apa yang kita lakukan bertujuan untuk mencapai ridho Allah, dari Umar bin Khatab berkata bahwasannya ia pernah mendengar Rasulullah shallahu alaihi wasallam bersabda “Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya, setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya untuk Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang hijrahnya mencari dunia atau karena wanita yang dinikahnya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju.” (HR. Buhari dan Muslim) Hal ini menunjukkan bahwasannya niat akan mempengaruhi kinerja seseorang dimana niat yang baik akan menjadikan seseorang

mendapatkan keberkahan dalam pekerjaannya, sebaliknya jika seseorang memiliki niat yang jelek/buruk tidak akan terdapat keberkahan dalam pekerjaannya.

## 2. Kompensasi dan Bonus yang Dibagikan

Kompensasi dan bonus merupakan imbalan atau hasil yang didapatkan seseorang karena telah melakukan pekerjaan. Dalam konsep islam kompensasi disebut juga dengan upah, islam mengajarkan untuk berlaku adil dalam setiap aspek begitu juga dengan upah, memberikan kompensasi atau upah haruslah sesuai dengan porsi kerja seorang pegawai. Bonus yang dibagikan kepada pegawai merupakan penunjang agar lebih semangat dalam melakukan pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sudah seharusnya bonus dibagikan juga secara adil sesuai dengan prestasi dan kinerja para pegawai. Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara menerapkan pembagian bonus bagi pegawai yang dapat melebihi target yang telah diberikan, besarnya bonus diberikan tergantung pada prestasi dan kinerja masing masing pegawai Informan W2 mengatakan bahwasannya bonus dibagikan secara adil kepada karyawan tergantung pada pencapaian target, jika karyawan bekerja sesuai target maka karyawan akan mendapatkan bonus.

Hal ini telah sesuai dengan teori dan peneliti terdahulu dimana prinsip syariah secara umum yang digunakan dalam pengelolaan SDM, Pemberian kompensasi mempertimbangkan metode dan analisis pekerjaan, dengan memegang prinsip keadilan dan pemberian hak sesuai pekerjaan. Selain itu, diberikan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, fasilitas kerja dan rekreasi. Terdapat berbagai jenis kompensasi diantaranya gaji dan bonus. Gaji merupakan upah yang dibayarkan secara tetap, berkala dan dalam waktu tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan bonus merupakan sebuah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan karena suatu kondisi yang terjadi atau dalam waktu tertentu, misalnya saja bonus yang diberikan karena lembur atau bonus yang diberikan kepada karyawan karena telah memenuhi target pada pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. (Mustaqim, 2016).

Agama islam telah mengatur perihal upah tersebut dalam Al-Quran yang berbunyi: “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah kepada mereka

upahnya”. (QS. Ath-thalaq:6) selain pada Al-quran rasulullah juga pernah memerintahkan agar membayar upah seseorang sebelum keringatnya kering. Dari Abdullah bin Umar Rasulullah shalallahu alaihi wasalam bersabda “Berikanlah kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering.”

### 3. Spirilulitas

Pada dasarnya spiritualitas sangat mempengaruhi seseorang dalam segala aspek dalam kehidupan begitu juga ketika seseorang tersebut sedang bekerja, spiritualitas akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya spiritualitas dalam diri seseorang maka akan merasa diawasi pada setiap langkahnya sehingga tidak akan melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan apa yang telah diperintahkan oleh Allah. Karyawan akan berlaku jujur serta bekerja dengan giat karena merasa bahwa setiap pekerjaan yang telah diberikan merupakan sebuah amanah dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Sikap spiritualitas pada pegawai koperasi KJBKN diterapkan salah satunya dengan cara mengawali setiap pagi sebelum melakukan aktivitas dengan doa bersama dan juga karyawan koperasi KJBKN bergegas menunaikan sholat ketika adzan telah dikumandangkan. Menurut Informan W1 di koperasi KJBKN sebelum melaksanakan aktivitas ada kegiatan doa bersama setiap pagi, dan terkait beribadah pegawai melakukan sholat berjamaah dimusholah kantor bersama-sama.

Spiritual bersasal dari kata spirit. Spirit memiliki banyak arti diantaranya semangat, kehidupan dan juga antusiasme. Spirit sering kali diartikan sebagai ruh atau jiwa. Arti dari kiasannya adalah sebagai semangat atau sikap yang mendasari tindakan manusia. Begitu juga dengan setiap karyawan koperasi KJBKN telah ditanamkan spiritualitas pada diri para karyawan dengan begitu akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Apa yang telah diterapkan pada koperasi KJBKN ini telah sejalan dengan ayat Al-quran “Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku” (QS. Azh-zariat:56).

### 4. Sistem dan struktur organisasi

Sistem seta struktur organisasi bertujuan sebagai penunjang keberhasilan untuk dapat meraih tujuan dalam sebuah organisasi. Adanya sistem dan struktur organisasi dapat meningkatkan kinerja para pelaku organisasi dan

mempermudah dalam mencapai tujuan dari organisasi. Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara menerapkan sistem serta struktur organisasi dengan beberapa aturan yang mana aturan tersebut mengacu pada apa yang telah diajarkan oleh agama islam, hal ini sejalan dengan apa yang telah dikatakan oleh Informan W2 pegawai KJBKN. Menurut Informan W2 Setiap aturan kantor mengacu pada AL-Quran dan untuk adap aturan yang lain mengenai tata tertib atau prosedurnya berdasarkan rapat anggota yang sudah di tetapkan.

Struktur organisasi merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena struktur organisasi bertujuan untuk mengatur tugas-tugas pokok serta fungsi tiap divisi yang ada untuk mencegah terjadinya ketidak cocokan dalam tiap-tiap devisi. Struktur organisasi memiliki sebuah rentang pengendalian atau pimpinan unit untuk memperjelas devisi atau unit yang dibawahinya. Struktur organisasi memiliki peran penting dalam mengatur hubungan antara devisi yang satu dengan devisi yang lain, hal ini bertujuan sebagai pemanfaatan kemampuan para pegawai untuk dapat mencapai visi dan juga tujuan dari perusahaan.

Dalam hal organisasi KJBKN telah sesuai dengan prinsip yang ada pada AL-Quran Q.S An-nahl ayat 64 sebagai berikut:

“Dan kami tidak menurunkan kepadamu Al-Kitab (Al-Quran) ini, Melainkan agar kamu dapat menjelaskan kepada mereka apa yang mereka perselisihkan itu dan menjadi petunjuk dan rahmat bagi kaum yang beriman.” Hal ini menunjukkan bahwasanya hendaknya pada setiap langkah dalam mengambil keputusan mengambil AL-Quran sebagai dasar hukum, karena Allah telah menurunkan AL-Quran sebagai petunjuk bagi tiap permasalahan.

### Kinerja Karyawan Pada Koperasi KJBKN

Berikut merupakan beberapa macam hasil kerja karyawan pada koperasi KJBKN:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sebagai suatu standar fisik yang diukur atas hasil kerja yang telah dilakukan ataupun dilaksanakan karyawan atas tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Selain itu, kualitas kerja juga diukur dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan dengan keprofesionalan saat menjalankan pekerjaan. Pada koperasi KJBKN

kualitas kerja dibuktikan oleh pernyataan karyawan, Informan W1 mengatakan bahwa karyawan bekerja sesuai tugas masing-masing dan dikerjakan dengan baik sesuai tanggung jawabnya.

Kualitas kerja yang merupakan kualitas sumber daya manusia dalam mengelola dan melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya atau juga dikatakan sebagai ketepatan antara rencana dengan tujuan pekerjaan tersebut yang mana megacu pada kemampuan seseorang dalam bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan, keprofesionalan pegawai serta kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai. Dalam hal ini, dibuktikan dengan hasil wawancara dengan beberapa nasabah yang menilai tentang keprofesionalan serta kemampuan bekerja para pegawai sudah bagus, Informan W4 mengatakan bahwa pelayanannya sudah cukup bagus dan pelayanannya cepat dengan senyum, ramah. Informan W3 menyatakan bahwa baik mas pelayanannya dan sopan.

Seorang muslim harusnya melakukan pekerjaan secara profesional dan baik sebagaimana ayat QS al-Bayyinah:7 “sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik mereka itu adalah sebaik-baiknya makhluk” (QS. Al-Bayyinah:7).

Selain itu tanggung jawab dalam bekerja menjadi sebuah hal yang sangat penting karena tanggung jawab seorang pekerja terhadap pekerjaannya akan menunjukkan kualitas dirinya, dalam hal ini Informan W1 menyatakan, karena saya merasa dana saya dikelola dengan baik dan tidak ada riba. Islam mengajarkan untuk mengutamakan sikap tanggung jawab. Terbukti dari banyaknya ayat-ayat Al-Quran yang membahas tentang konsep tanggung jawab. “Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya” (QS. Al-Muddassir:38)

## 2. Kreativitas

Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan sangat dibutuhkan karena dengan kreativitas seseorang dapat menyampaikan gagasan-gagasan serta ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas, sehingga tugas yang diberikan akan diselesaikan secara trampil dan lebih efisien. Pada koperasi KJBKN hal ini sesuai dengan pernyataan Informan W1 bahwa kreativitas sudah cukup baik contohnya ketika ada masalah dapat menyelesaikan masalah tersebut dengan baik. Selain itu Informan W2 mengatakan bahwa kreativitas ditunjukkan oleh team dana dan

pemasaran saat promosi saling membantu dan mempermudah nasabah untuk bertransaksi tanpa datang langsung ke koperasi.

Salah satu ayat yang menjelaskan kreativitas sebagai berikut “Maka apakah (Allah) yang menciptakan itu sama dengan yang tidak dapat menciptakan (apa-apa)? Maka mengapa kamu tidak mengambil pelajaran.” (QS. An-Nahl:17). Dimana ayat ini menyatakan bahwa segala sesuatu itu bergerak kepada arah yang lebih baik. Sehingga hendaknya manusia itu bersifat kreatif untuk berherak ke arah yang lebih baik.

## 3. Kerjasama

Dalam suatu pekerjaan kerjasama merupakan hal yang sangat penting karena dengan kerjasama maka akan membantu dalam mencapai suatu tujuan. Salah satu Informan W2 mengatakan karyawan bekerjasama sangat kompak dan saling membantu satu sama lain secara tim agar mendapat hasil yang maksimal. Kerjasama dalam tim sangat dibutuhkan dalam pekerjaan karena dengan kerjasama akan memudahkan pekerjaan serta membuat pekerjaan tersebut lebih efektif, dengan kerjasama yang baik maka bukan hanya memudahkan dalam mencapai tujuan tapi juga dapat menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan salah satu karyawan koperasi KJBKN Informan W1 mengatakan bahwa setiap karyawan baru dapat bekerja sama dengan semua bidang karena sangat berhubungan dan mendapat hasil yang maksimal.

Islam mengajarkan bahwa dalam mengerjakan pekerjaan yang baik membutuhkan kerjasama dengan orang lain dan ketika individu bekerja dalam sebuah organisasi atau masyarakat maka akan terbentuk suatu kekuatan yang sulit untuk dipecahkan, Allah berfirman dalam Al-Quran “Dan tolong menolonglah kamu dalam kebaikan dan taqwa dan janganlah tolong menolong dalam hal dosa dan keburukan.” (QS. Al-Maidah:2)

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan yang didapatkan sebagai berikut:

Peran manajemen SDM terbukti dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan pendapatan pada koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara. Manajemen SDM islami pada KJBKN menjadikan karyawan memiliki nilai serta akhlak

islami dengan menerapkan kejujuran, integritas serta spiritualitas yang dijunjung tinggi dalam kesehariannya.

Nilai akhlak islami yang diterapkan memberikan dampak pada kinerja karyawan karena karyawan merasa bahwasanya setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan merupakan amanah yang diberikan dan karyawan merasa hal tersebut merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan

Kompensasi yang diberikan berupa bonus menjadi penunjang kinerja karyawan sehingga dengan adanya kompensasi berupa bonus bagi karyawan yang bekerja lebih giat.

Spiritualitas yang diterapkan pada koperasi KJBKN sudah dilaksanakan dan dijalankan dengan baik seperti karyawan menerapkan kejujuran dan bekerja dengan giat karena merasa bahwa setiap pekerjaan yang telah diberikan merupakan sebuah amanah dan tanggung jawab

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

#### **Bagi Perusahaan**

Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara Lamongan diharapkan dapat meningkatkan manajemen SDM nya dengan memberikan pembinaan yang lebih intensif untuk para karyawan mengenai hal pengetahuan islami agar dapat mempertahankan nilai dan akhlak islami pada karyawan.

Koperasi Jasa Bina Kencana Nusantara agar dapat meningkatkan dan mempelajari manajemen sumber daya islami dengan baik supaya penerapannya dapat maksimal. Karena dengan adanya manajemen sumberdaya manusia yang baik dapat menjadikan perusahaan lebih berkualitas dan berkembang.

#### **Bagi Akademisi**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya yakni dalam program manajemen sumber daya manusia.

#### **Penelitian Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia islami yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Diharapkan peneliti selanjutnya dilakukan di perusahaan skala lebih besar agar lebih bisa digeneralisasi dan menjadi acuan dalam penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adlail, A, and Fatimala. 2020. "Manajemen SDM Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV Adeeva Group Jember." *Jurnal AL-Idarah* 1.
- Arifin, S. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Alfabet.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Revisi Ed)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aulia, Julyta Prisca. 2018. "Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP MAgelang Perspektif Islam.
- Bungin, B. 2014. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Dan Ilmu Sosial Lainnya (Cetakan Ke-7)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chanzanagh, H, and M Akbarnejad. 2011. "The Meaning and Dimensions Of Islamic Work Ethic: Initial Validation Of a Multidimensional IWE in Iranian Society." *Social and Behavior Sciences*.
- Fatihudin, D. 2019. *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Dan Teori Ke Praktek*. Sidoarjo: Zifatma Jawa.
- Handoko, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartanti, Tiwi. 2020. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam."
- Hutagalung, M. 2021. "Peran Koperasi Syariah Dalam Meningkatkan Perekonomian Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*: 1494–98.
- Marpaung. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta." *Jurnal Ilmiah* 2: 33–40.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Koptensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, H. 2013. *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*. Bandung: Pustaka Setia.