

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting dalam sebuah perusahaan selalu menjadi perbincangan yang cukup menarik untuk dibahas. Sumber daya manusia adalah aset inti untuk organisasi dan sumber untuk keunggulan kompetitif berkelanjutan suatu perusahaan (Shahzad *et. al*, 2011). Perkembangan teknologi serta terjadinya arus globalisasi yang cukup besar dalam berbagai sektor dibelahan dunia menjadikan para pemilik perusahaan bekerja keras untuk benar-benar memaksimalkan sumber daya manusia yang saat ini mereka miliki, sehingga perusahaan akan tetap mampu untuk bertahan dan mampu bersaing ditengah perkembangan zaman. Tujuan utama pemaksimalan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah tercapainya visi dan misi perusahaan (Masdar *et. al*. 2009:143). Perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif sumber daya manusia dari praktik manajemennya, dimana manajemen sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kapasitas yang lebih tinggi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik (Pablos and Lytras, 2008).

Rana dan Malik (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dengan maksud untuk menyelaraskan kepentingan karyawan dengan tujuan organisasi. Secara historis, manajer sumber daya manusia mengawasi fungsi pasar

kerja internal berbasis perusahaan yang memberikan pelatihan dan keterampilan khusus untuk pekerja, supervisor, dan manajer (Keefe, 2015). Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi untuk dapat mengidentifikasi keunggulan-keunggulan secara progresif dalam hal kapasitasnya serta untuk mengaktifkan aset manusia dari suatu perusahaan (Batra, 1996).

Dengan sistem manajerial dan konsep kepemimpinan yang baik, sebuah perusahaan dapat meningkatkan kualitas serta sumber daya manusia yang mereka miliki (Chen, 1997). Dimana kemudian pemimpin inilah yang menjadi ujung tombak perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kelebihan untuk memimpin orang lain dengan cara memberikan petunjuk atau perintah terhadap orang yang berada dibawahnya (Sulistyani, 2008:10). Pemimpin pula yang memiliki pengaruh terhadap individu lain dalam organisasi sehingga dapat mengatur dan mengkoordinir pembagian tugas, cara kerja, dan hubungan antara pekerja satu dengan pekerja yang lain dalam sebuah organisasi (Kartono, 2010:8). Pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin sangat beragam, bisa berupa kelebihan-kelebihan tertentu yang tumbuh dari dalam diri seorang pemimpin sehingga lingkungan mempercayainya, mamatuhi, atau mengikuti kemana organisasi atau kelompok masyarakat dibawa mencapai tujuannya (Nugroho, 2016:3). Secara umum yang dimaksud dengan pemimpin adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk mengatur hubungan antara satu pekerja dengan pekerja yang lain dengan mengedepankan kepentingan organisasi dimana peran dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang pemimpin melibatkan seluruh aktifitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun, tidak semua pemimpin memiliki metode kepemimpinan yang sama, tergantung tujuan, visi dan misi dari masing-masing organisasi. Kartono (2011:62) mengemukakan bahwa metode kepemimpinan adalah sebuah cara bekerja dan bertingkah laku seorang pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Sementara Sutarto (1989:25) mendefinisikan kepemimpinan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi akan menjadi sebuah tolak ukur dalam menentukan keberhasilan dan inovasi yang dilakukan oleh perusahaan (Ancok, 2012:121). Kepemimpinan juga lebih memperhatikan apa arti berbagai hal bagi orang-orang dan berusaha agar orang menyepakati hal-hal terpenting yang harus dilakukan (Yukl, 2010:7). Tugas utama kepemimpinan adalah mampu menyelesaikan amanah yang diberikan, memanfaatkan sumber daya secara efisien dan mempertahankan stabilitas dan operasi yang andal (Chong *et.al*, 2018). Namun Seiring perkembangannya saat ini, sistem kepemimpinan banyak didominasi oleh ideologi neoliberal yang mengutamakan pengembangan keterampilan dan rasionalis argumen dengan mengorbankan pendekatan kritis dan pengalaman (Giles and Smith 2012).

Jauh sebelum teori tentang kepemimpinan lahir, Islam telah lebih dahulu mengajarkan umatnya mengenai kriteria utama bagi seorang pemimpin. Didalam Al-Qur'an surah Al-Ma'idah (5) ayat 57 Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُؤًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِكُمْ
وَالْكَفَّارَ أَوْلِيَاءَ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنُومَ مُؤْمِنِينَ

Arab-Latin: *Yā ayyuhallażīna āmanū lā tattakhizullażīnattakhażū dīnakum huzuwaw wa la'ibam minallażīna ūtul-kitāba ming qablikum wal-kuffāra auliya` , wattaqullāha ing kuntum mu`minīn*

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu menjadikan pemimpinmu orang-orang yang membuat agamamu jadi bahan ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelummu dan orang-orang kafir (orang musyrik). Dan bertakwalah kepada Allah jika kamu orang-orang beriman.”* (Al-Qur’an Kementerian Agama RI, 2014:117)

Dari ayat diatas Allah SWT menginformasikan kepada kita semua bahwa kriteria utama seorang pemimpin menurut Al Qur’an adalah agamanya. Sehingga dengan persamaan pandangan tentang akidah dapat menentukan arah dan kebijakan sehingga tidak bertentangan dengan Syariat Islam. Hal ini didukung oleh Galanou and Farrag (2015) dimana mereka mengemukakan bahwa wawasan dan pemahaman seorang pemimpin terhadap Islam bagi sistem kepemimpinan menjadi sangat penting untuk kebijaksanaan praktis dalam kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi muslim. Selain itu, kepemimpinan Islam dan Etika kerja Islam berperan untuk menjembatani kesenjangan antara nilai-nilai yang dianut dan dipraktikkan Muslim dalam organisasi (Eman ElKaleh, 2013). Peran inilah yang kemudian menjadikan sistem kepemimpinan yang berlandaskan islam menjadi sangat beda dengan sistem kepemimpinan yang lain.

Dalam islam tanggung jawab pemimpin bukan hanya didunia saja melainkan juga di akhirat. Sebaigaimana Allah SWT berfirman dalam surat Al-Muddassir (74) ayat 38:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Arab-Latin: *Kullu nafsīm bimā kasabat rahīnah*

Artinya: *“Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”*(Al-Qur’an Kementerian Agama RI, 2014:576).

Dari ayat diatas dapat kita ketahui betapa besar tanggung jawab seorang pemimpin dihadapan Allah SWT, sangat penting bagi seorang pemimpin memahami ilmu agama sehingga mereka bukan hanya sebatas pemimpin yang memahami akan disiplin ilmu sosial dan manajemen, akan tetapi disiplin ilmu agama harus mampu mereka aplikasikan secara berdampingan dengan harapan kebahagiaan di dunia dan akhirat akan mereka dapatkan bersama.

Pengaruh yang diberikan oleh seorang pemimpin terhadap anggota yang berada dibawahnya kemudian menjadi sebuah nilai dan norma yang kemudian diterapkan dalam perusahaan dan menjadi budaya yang melekat dan dijalankan oleh karyawan. dimana Schein (2010) dalam Chong *et.al* (2018) mengemukakan budaya dan kepemimpinan didalam organisasi dapat dilihat sebagai dua sisi dari mata uang yang sama, Sejahtera mana kepemimpinan mempengaruhi budaya maka sejahtera itulah budaya mempengaruhi kepemimpinan. Karena dengan budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang baik maka akan sangat berpengaruh dan mendorong karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif (Sutrisno, 2010:6).

Secara umum budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Tika, 2010:5). Semakin tinggi kecocokan antara personal dan organisasi memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang bersangkutan (Sutrisno, 2010:23). Budaya organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota organisasi mampu menjadi manusia yang

produktif, kreatif dan mempunyai nilai tinggi dalam inovasi (Wahjono, 2010: 34-35).

Dari hasil penelitian Meng and Berger (2018) Peran penting budaya organisasi yang mendukung dan memahami nilai-nilai dalam masyarakat, memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan, praktik komunikasi dua arah antara pemimpin dan anggota, serta mampu untuk merangkul keberagaman yang ada didalam sebuah organisasi. Terlebih dalam sebuah organisasi Klein *et al.* (2013) menemukan bahwa kepemimpinan menjadi faktor penting dalam penciptaan dan penguatan norma budaya, dimana norma-norma budaya yang kuat akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi. Peran inilah yang nantinya akan terus menjaga keberlangsungan perusahaan sehingga mampu bertahan ditengah perkembangan zaman.

Dengan adanya metode kepemimpinan Islami dan budaya yang kuat dalam organisasi dan perusahaan, diharapkan semua komponen dalam organisasi, perusahaan, dan lembaga-lembaga lainnya dapat mencapai tujuan organisasi. Karena Hakim (2009:10) dalam Virana (2015:5) mengemukakan bahwa kepemimpinan diperlukan untuk menggerakkan, mengarahkan, membudayakan, dan mempertahankan perilaku anggota organisasi menuju pencapaian kinerja yang lebih baik. Kontribusi individu menjadi sebuah hal yang sangat penting untuk penciptaan keunggulan kompetitif bagi organisasi dan perusahaan, akan tetapi karena ketidakpastian yang terjadi dalam lingkungan organisasi, bahkan penempatan karyawan yang kurang sesuai memungkinkan kegagalan dalam mencapai hasil kerja yang optimal (Hart, Gilstrap, and Bolino, 2016). Terlebih

karyawan merupakan pelaksana kebijakan dan aturan yang dibuat oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan Islami sangat penting untuk pencapaian kinerja terlebih bagi seorang karyawan muslim, hal ini didukung oleh pendapat Bhatti (2016) yang mengatkan apabila kepercayaan dan nilai-nilai Islam terintegrasi dengan baik, cenderung menghasilkan hasil yang lebih baik untuk karyawan muslim.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bowen and Cattell (2008) menemukan bahwa mayoritas karakteristik tempat kerja yang baik berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja dan hal ini dapat digolongkan dalam kategori “kebutuhan untuk aktualisasi diri” yaitu perasaan kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan yang menantang dan kreatif, melakukan beragam dan tidak berulang bekerja, dan diizinkan untuk menunjukkan inisiatif dengan tingkat pengawasan yang rendah. Terbaru penelitian yang dilakukan oleh Mahyarni (2019) menemukan indikasi bahwa tempat kerja yang menanamkan nilai-nilai religiusitas dapat merangsang kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada pengurangan penyimpangan kerja karyawan. Rivai (2004: 249) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Sementara Wijono (2010:97) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan senang yang lahir dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang sangat penting bagi dirinya.

Di Indonesia permasalahan sumber daya manusia selalu menjadi perhatian khusus pemerintah, terlebih pada lembaga-lembaga usaha mikro, kecil dan menengah. Mengingat lembaga usaha mikro, kecil dan menengah menjadi tumpuan pemerintah dalam pembangunan ekonomi daerah. Khususnya untuk mengentas kemiskinan dan juga penyerapan tenaga kerja. Sebagaimana tercantum dalam amanat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008.

Seiring kebutuhan masyarakat terhadap lembaga keuangan mikro yang berlandaskan Syariat Islam maka pada tahun 2015 melalui Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16 /PER/M.Kukm/IX/2015 dibentuklah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) dan Unit Usaha Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (USPPS).

Saat ini lembaga keuangan mikro telah menjamur dan dapat kita temui hampir disetiap daerah di indonesia. namun dari data laporan tahunan pada tahun 2018 yang telah dikeluarkan oleh kementerian koperasi tercatat bahwa pada tahun 2016 hingga 2018 jumlah koperasi mengalami penurunan kuantitas kelembagaan dan jumlah penyerapan tenaga kerja. Seperti Tabel 1.1

Tabel. 1.1
Perkembangan Kelembagaan dan Usaha Koperasi Tahun 2016-2018

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|--------------------|---------------------|---------------------|
| Jumlah Koperasi di Indonesia | 208.195 | 152.174 | 126.343 |
| Jumlah Anggota (orang) | 11.842.415 | 18.228.682 | 20.049.995 |
| Volume usaha (Rp. Juta) | 67,501,811,963,327 | 137,261,127,175,870 | 145,862,066,153,674 |
| SHU (Rp. Juta) | 2,711,200,015,981 | 4,920,544,285,735 | 6,112,567,872,433 |
| Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Koperasi (Orang) | 574.451 | 484.790 | 362.949 |
| Jumlah Tenaga Kerja Indonesia (orang) | 118.411.973 | 121.022.423 | 133.940.000 |

Sumber: Kementerian Koperasi dan UMKM RI, diolah. (<http://www.depkop.go.id>)

Pada Tabel 1.1 diatas dapat kita lihat terdapat penurunan jumlah unit koperasi dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Sebelumnya jumlah koperasi pada tahun 2016 sebanyak 208.195 unit mengalami penurunan sebesar 27% menjadi 152.174 unit pada tahun 2017. Kemudian pada tahun 2018 jumlah koperasi kembali mengalami penurunan sebesar 17% menjadi 126.343 koperasi diseluruh Indonesia. Penyerapan tenaga kerja oleh koperasi juga ikut mengalami penurunan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, dimana pada tahun 2016 jumlah penyerapan tenaga kerja sebesar 574.451 orang menjadi 484.790 orang pada tahun 2017 penurunan yang terjadi sebesar 16,37%. Kemudian pada tahun 2018 penyerapan tenaga kerja oleh koperasi kembali mengalami penurunan sebesar 25,13% menjadi 362.949 orang. Hal ini sangat memprihatinkan mengingat betapa besar harapan pemerintah terhadap lembaga koperasi untuk selalu menjadi kaki tangan pemerintah dalam meningkatkan perekonomian daerah serta dapat menyerap tenaga kerja

sebagaimana Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 telah mencatatnya.

Koperasi simpan pinjam dan pembiayaan Syariah (KSPPS) saat ini berjumlah 10.854 diseluruh Indonesia dan di Jawa Timur jumlah koperasi simpan pinjam dan pembiayaan Syariah (KSPPS) sebanyak 2.350 koperasi. Unit Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (USPPS) saat ini berjumlah 26.600 unit diseluruh Indonesia. Berdasarkan laporan Kementerian Koperasi dan UMKM Republik Indonesia tahun 2018, kemampuan sumber daya manusia masih dalam lembaga koperasi sampai saat ini masih menjadi salah satu permasalahan yang menghambat perkembangan koperasi Syariah di Indonesia. Sehingga sangat penting untuk selalu mengevaluasi hal-hal yang dapat membangun kinerja sumber daya manusia menjadi lebih baik. Terlebih pada dasarnya lembaga keuangan Syariah dibentuk untuk mencapai kemaslahatan baik untuk anggota dan juga untuk masyarakat pada umumnya. (www.depkop.go.id).

Berdasarkan pemaparan teori dan masalah diatas maka penulis membuat sebuah kesimpulan bahwa untuk menciptakan sebuah organisasi yang benar-benar berlandaskan prinsip dan Syariat Islam peran seorang pemimpin dan budaya dalam sebuah organisasi menjadi sangat penting. Bukan hanya untuk sekedar menjaga dan mempertahankan keutuhan serta keberlangsungan organisasi, melainkan agar memberikan kenyamanan terhadap karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Di dalam penelitian ini yang akan dijadikan objek penelitian adalah koperasi simpan pinjam Syariah (KSPS) BMT UGT Sidogiri cabang Kabupaten Situbondo,

karena informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti melalui wawancara dengan kepala bagian operasi bapak Usman Ghazali menyebutkan bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terakhir KSPS BMT UGT Sidogiri Situbondo telah 2 kali meraih penghargaan sebagai Koperasi dengan tingkat kinerja dan kepatuhan karyawan terbaik yakni pada tahun 2015 dan 2018. Pada bulan Juni tahun 2019 KSPS BMT UGT Sidogiri Situbondo baru saja mengalami pergantian kepala cabang serta beberapa kepala cabang pembantu di beberapa kantor cabang pembantu yang tersebar di beberapa kecamatan di kabupaten Situbondo. KSPS BMT UGT Sidogiri Situbondo juga mengadakan rolling besar-besaran terhadap para anggotanya. Sehingga sangat menarik untuk melihat apakah faktor kepemimpinan Islami serta budaya ditempat kerja mereka yang baru dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan yang bersangkutan. Serta akankah perubahan kepemimpinan yang terjadi akan membawa nilai-nilai baru yang dapat membawa kemajuan terhadap koperasi BMT UGT Sidogiri Situbondo. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur, tercatat bahwa Kabupaten Situbondo termasuk dalam daftar kabupaten tertinggal dengan 80,27 ribu jiwa pada tahun 2018 setelah sampang 240.35 ribu jiwa, bangkalan 216.23 ribu jiwa dan bondowoso 110,98 ribu jiwa (<http://www.bpsjawatimur.co.id>). Seperti pada Tabel 1.2.

KSPS BMT UGT Sidogiri saat ini merupakan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah terbesar di Indonesia. dimana KSPS BMT UGT Sidogiri juga ikut serta dalam membantu pertumbuhan PDB koperasi dari 1,8 % pada tahun 2017 menjadi 4,8 % pada tahun 2018 (<https://bmtugtsidogiri.co.id>).

Tabel 1.2
Jumlah Penduduk Miskin di Empat Kabupaten Tertinggal
Provinsi Jawa Timur dalam Lima Tahun Terakhir

| No | Kabupaten | Jumlah Penduduk Miskin (Orang) | | | | |
|----|-----------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Sampang | 239.600 | 240.35 | 227.800 | 225.130 | 204.820 |
| 2 | Bangkalan | 212.200 | 216.230 | 205.710 | 206.530 | 191.330 |
| 3 | Bondowoso | 111.900 | 113.720 | 114.630 | 111.660 | 110.980 |
| 4 | Situbondo | 87.700 | 91.170 | 89.680 | 88.230 | 80.270 |

Sumber: *Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, diolah*

Berdasarkan fakta dan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka sangat menarik jika dilakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kabupaten Situbondo.**

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap Budaya Organisasi Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kantor Cabang Kabupaten Situbondo?
2. Apakah Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kantor Cabang Kabupaten Situbondo?
3. Apakah kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kantor Cabang Kabupaten Situbondo?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kantor Cabang Kabupaten Situbondo?

5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kantor Cabang Kabupaten Situbondo?
6. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kantor Cabang Kabupaten Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Budaya Organisasi Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kantor Cabang Kabupaten Situbondo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kepuasan Kerja Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kantor Cabang Kabupaten Situbondo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kantor Cabang Kabupaten Situbondo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kantor Cabang Kabupaten Situbondo.
5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kantor Cabang Kabupaten Situbondo.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT UGT Sidogiri di Kantor Cabang Kabupaten Situbondo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat secara Teoritis

a. Bagi Akademis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan Islam, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada institusi keuangan syariah khususnya lembaga keuangan mikro syariah di Indonesia.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran untuk penelitian selanjutnya dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada institusi keuangan selain dari penelitian ini.

1.4.2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Organisasi/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada organisasi untuk dijadikan salah satu referensi penyelesaian masalah perusahaan mengenai kepemimpinan Islam, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap hasil kerja karyawan pada institusi keuangan mikro syariah di Indonesia.

b. Bagi karyawan pada KSPS BMT UGT Sidogiri Situbondo.

Dapat menjadi masukan dan informasi mengenai hubungan kepemimpinan Islam, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam Islam. sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

1.5 Lingkup Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, maka perlu untuk menetapkan batasan-batasan permasalahan sehingga dalam pembahasan selanjutnya dapat menjadi lebih fokus dan tidak kabur atau tidak mengalami perluasan. Adapun batasan masalah adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada seluruh karyawan KSPS BMT UGT Sidogiri yang berada di kabupaten Situbondo.
2. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan dalam pengumpulan data dengan kriteria sampel minimal 3 tahun bekerja pada KSPS BMT UGT Sidogiri Kabupaten Situbondo.

1.6 Sistematika Dasar Penulisan

Penelitian ini disajikan dalam beberapa bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab 1: Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika dasar penelitian.

Bab 2: Tinjauan Pustaka

Berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan jenis penelitian yang dilakukan.

Bab 3: Metode Penelitian

Berisi tentang metode variabel, populasi dan sampel yang akan digunakan, dengan menggunakan metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan.

Bab 4: Pembahasan

Berisi tentang hasil dari penelitian yang dilakukan, serta analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan.

Bab 5: Penutup

Berisi tentang kesimpulan tentang penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian ini.