

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Salah satu faktor utamanya adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia tetap menjadi perhatian utama karena peran mereka yang signifikan dalam menentukan prestasi dan pencapaian organisasi. Kemampuan, keterampilan, dan motivasi anggota organisasi menjadi fondasi penting yang membentuk keseimbangan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Kinerja pegawai koperasi syariah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor internal organisasi, diantaranya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mencakup kemampuan manajerial, tetapi juga penerapan nilai-nilai Islam dalam pengambilan keputusan dan interaksi sehari-hari.

Bernardin, John dan Russel menyimpulkan bahwa kinerja merupakan catatan keberhasilan yang diperoleh dari manfaat dan fungsi sebuah pekerjaan ataupun kegiatan tertentu dan dalam waktu tertentu. Sedangkan kinerja pegawai menurut Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas merupakan sebuah karya ataupun hasil yang didapatkan oleh pegawai melalui pekerjaannya dengan kriteria tertentu dan berlaku pada pekerjaan tertentu.¹

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, pemahaman mendalam tentang bagaimana mencapai kinerja pegawai yang ideal menjadi sangat penting. Organisasi yang mampu memaksimalkan kinerja pegawai

¹ Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, (CV. Aa Rizky: Serang, 2020), hal.9.

mereka cenderung lebih unggul dalam mencapai tujuan strategis, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan keunggulan kompetitif.²

Idealnya, kinerja pegawai yang optimal tidak hanya dilihat dari hasil kerja mereka, tetapi juga dari proses dan cara mereka mencapai hasil tersebut.³ Terdapat beberapa variabel yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti motivasi kerja yang merupakan salah satu pendorong utama dari kinerja pegawai. Salah satu faktor penting yang memotivasi seseorang adalah tingkat kebutuhan yang dimiliki. Berdasarkan teori Maslow, karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika kebutuhan mereka terpenuhi, mulai dari kebutuhan dasar seperti fisiologis dan keamanan hingga kebutuhan psikologis seperti penghargaan dan aktualisasi diri.⁴

Sementara teori Herzberg motivasi seseorang terbentuk karena beberapa hal seperti pencapaian, pengakuan atas pekerjaan, dan tanggung jawab. Selain itu, kebijakan perusahaan, insentif atau gaji yang diterima dan lingkungan kerja juga dapat menjadi motivasi kerja yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang kuat seringkali berakar pada pemenuhan kebutuhan dasar, penghargaan yang adil, dan harapan yang realistis mengenai hasil dari usaha yang dilakukan. Hal ini juga dapat menunjukkan kepuasan kerja. tentunya faktor lingkungan baik fisik ataupun abstrak (sikap rekan kerja) dapat berpengaruh kepada kinerja baik langsung maupun tidak langsung.⁵

Senada dengan hal tersebut, teori Locke menekankan pentingnya partisipasi karyawan dalam menetapkan tujuan dan menerima umpan balik yang terus-menerus. Tujuan yang dirumuskan dengan baik memberikan arah dan fokus, sementara umpan balik membantu pegawai memahami prestasi mereka dan area

² Johan O. Ong and Masyhudzulkah Mahazan, "Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0," *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal* 2, no. 1 (2020): xx, doi:10.21512/becossjournal.v2i1.6252.

³ Eva S. Lawasi and Boge Triatmanto, "Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 5, no. 1 (2017): xx, <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>.

⁴ Iskandar Iskandar, "Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan," *Khazanah al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan* 4, no. 1 (2016): xx, doi:10.24252/kah.v4i1a2.

⁵ Alia Yashak et al., "Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam," *Sains Insani* 5, no. 2 (2020): xx, doi:10.33102/sainsinsani.vol5no2.192.

yang perlu diperbaiki. Tentunya, beban kerja yang seimbang dengan insentive yang dihasilkan haruslah adil. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Keadilan juga mencakup kesempatan yang sama untuk pengembangan dan promosi.⁶

Faktor internal juga menjadi perhatian penting dalam dunia perusahaan yang perlu diperhatikan oleh manager atau pemimpin perusahaan. dimensi-dimensi tertentu seperti kehati-hatian dan keterbukaan terhadap pengalaman dapat memprediksi kinerja pegawai. Memahami kepribadian dan kekuatan individu dapat membantu dalam penempatan kerja yang sesuai dan pengembangan karir yang optimal.⁷

Al-quran dan Hadist juga menjelaskan tentang kinerja pegawai yang baik, pada surat As-Shaff ayat 4 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ (٤)

Artinya : Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh⁸

Surat As-Shaff ayat 4 menjelaskan bahwa Allah memberikan petunjuk kepada hamba-Nya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja) di perusahaan tertentu. “Dalam barisana yang teratur” dijelaskan bahwa ketika seseorang masuk dalam sebuah perusahaan, maka haruslah mengerjakan segala sesuatunya sesuai standar operasional kerja yang telah ditentukan agar tercapainya tujuan yang telah ditargetkan, standar kinerja perusahaan mengarah ke arah yang lebih baik, berkembang dan maju, sehingga perusahaan tersebut menjadi kuat.

⁶ Fitriana Oktavianti, "Proses Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Umpan Balik Kinerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Perguruan Tinggi di Cepu," *Journal of Business and Banking* 2, no. 1 (2012): xx, doi:10.14414/jbb.v2i1.162.

⁷ Didit Darmawan, "Motivasi, kemampuan, pengalaman, keterlibatan, kedisiplinan sebagai faktor internal karyawan dan pembentukan kinerja karyawan," *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 5, no. 1 (2022): xx, <https://doi.org/10.47532/jis.v5i1.345>.

⁸ Abdul Aziz Abdul Rauf, Penerjemah Al-Quran Al ITQAN, Cordoba, 2023

Di Surat An-Nahl ayat 97 juga menjelaskan pengertian kinerja pegawai yang berbunyi sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya : Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁹

Maksud dari ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam dunia kerja, seorang pegawai diharuskan bekerja dengan baik, totalitas, integritas dan ikhlas, agar mendapatkan balasan yang baik sesuai dengan hasil kinerja yang telah dikerjakan.

Dalam Hadist Riwayat Thabrani menjelaskan pengertian kinerja pegawai sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ (رَوَاهُ الطَّبْرَانِ)

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang yang apabila mengerjakan suatu pekerjaan, dikerjakan secara tepat, terarah (HR. Thabrani)¹⁰

Maksud dari hadist diatas menjelaskan bahwa seorang pegawai yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat, terarah dan tuntas akan dapat membawa perusahaan atau organisasi ke arah dan tujuan yang lebih baik. Dalam proses tersebut seorang pemimpin berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan adil sesuai kemampuan yang mereka miliki.

Al-quran juga menjelaskan dasar hukum penilaian kualitas kelayakan kerja seorang pegawai dalam surat Al-Qashash ayat 26 yang berbunyi sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِزْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦)

⁹ Abdul Aziz Abdul Rauf, *Penerjemah Al-Quran Al ITQAN*, Cordoba, 2023

¹⁰ Albani, *Shohih Al Jami'*, No. 1880, hasan

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja pada kita, karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja pada kita ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.¹¹

Maksud dari ayat tersebut menerangkan bahwa fisik yang kuat dapat membuat kinerja baik dan orang yang dapat bekerja dengan baik maka akan mendapatkan amanah dan kepercayaan untuk melakukan bentuk pekerjaan apapun.

Dalam sebuah hadist juga menjelaskan bahwa para pemimpin atau manajer harus lebih selektif dalam memilih dan menilai pegawai yang ada diperusahaannya, yaitu mereka yang berkompeten pada bidangnya, memiliki pengetahuan yang luas, rasa tanggung jawab dan amanah.

Diriwayatkan oleh Imam Bukhori dari Abu Hurairah, Rasulullah SAW bersabda:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إِذَا ضُيِّعَتْ

الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ، كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَأْرُسُوهَا اللَّهُ؟ قَالَ: إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ

فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Artinya: Dari Abu Hurairah berkata, Rasulullah SAW bersabda: apabila sudah hilang amanah maka tunggulah terjadinya kiamat, bagaimana hilangnya amanah itu ya Rasulullah? Nabi Menjawab, Apabila urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka akan tunggulah terjadinya kiamat.¹²

Dari dalil AlQuran dan Hadist yang telah disebutkan, bahwa dapat disimpulkan seorang pegawai haruslah memiliki kekuatan aqidah, sehingga tertanam dalam dirinya merasa ada yang memantau oleh Sang Pencipta. Adanya wujud rasa dipantau dalam bekerja, maka akan ada pribadi yang rajin, loyalitas dalam bekerja, baik ada atasan ataupun bekerja dalam kesendirian, karena menjalankan sebuah pekerjaan dengan asas amanah akan menjadi kewajiban yang harus ditunaikan. Kekuatan aqidah juga perlu berimbang dengan kecerdasan

¹¹ Abdul Aziz Abdul Rauf, *Penerjemah Al-Quran Al ITQAN*, Cordoba, 2023

¹² Muhammad Bin Abdul Wahab, *Kitab Kabaair*, Maktabah Syamilah, Hal 183

berfikir sehingga bekerja akan berlandaskan nalar yang hidup. Berfikir yang cerdas akan memberikan pertimbangan yang matang dalam pekerjaan, apakah akan membawa manfaat atau mudharat dipekerjaan tersebut.

Kinerja pegawai tidak lepas dari sosok pemimpin dari organisasi tersebut., Pemimpin menurut Wendy Sepmady ialah orang yang memimpin setidaknya dua orang, atau lebih maupun kelompok, baik berupa organisasi maupun keluarga. Sedangkan pengertian kepemimpinan itu sendiri adalah keberhasilan serta kemampuan individu dari seorang pemimpin untuk mengkoordinir, memprakarsai, memimpin dan mengolah pemikiran, perasaan dan juga perilaku orang lain guna mendapatkan tujuan dan target yang telah disepakati dan ditentukan sebelumnya.¹³

Keberhasilan sebuah organisasi berbanding lurus dengan efektivitas kepemimpinan yang terdapat pada organisasi yang bersangkutan. Hal yang paling utama bagi seorang pemimpin dalam melaksanakan setiap tanggungjawab dan tugas-tugasnya ialah selalu berkiblat dan bertumpu pada visi dan misi organisasi tersebut.¹⁴ Hal ini berarti seorang pemimpin harus bisa menciptakan hubungan yang harmonis diantara pegawainya, baik hubungan antara sesama karyawan, maupun antara atasan dan juga bawahan. Hal ini sesuai dengan firman Allah yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ
 حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ
 عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ¹⁵

Artinya:

“Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah

¹³ Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*, (Malang: Ahlimedia Press, 2021), hal.2.

¹⁴ Dr. Mahadin Shaleh, *Kepemimpinan dan Organisasi*, (Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018), hal.28.

¹⁵ QS.,Ali-Imron, (3):159.

ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu.”¹⁶

Dari ayat tersebut diatas menyimpulkan bahwa kemampuan pemimpin yang dapat mengkoordinir dan memfasilitasi komunikasi dan juga potensi yang dimiliki oleh seluruh pegawai akan sangat berpengaruh terhadap motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja pegawai menjadi salah satu masalah yang menarik untuk ditelaah berkaitan dengan pencapaian dan juga tujuan sebuah organisasi.

Al-Qur'an mekankan akan pentingnya amanah dan juga keadilan dalam bekerja. Surat Al-Ma'idah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ الْآ

تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (8)¹⁷

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan [kebenaran] karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Kinerja pegawai juga merupakan hasil ataupun output kerja pegawai yang telah diukur berdasarkan standar tertentu. Teori manajemen klasik seperti yang dikemukakan oleh Frederick Taylor menekankan akan efisiensi dan produktivitas melalui pendekatan ilmiah dalam pengelolaan tugas-tugas.¹⁸

Menurut teori manajemen modern, seperti yang diusulkan oleh Herzberg dalam Teori Motivasi Dua Faktornya, kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi dan faktor higienis. Motivasi intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.¹⁹

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada sebuah koperasi cukup mempengaruhi pembentukan budaya koperasi itu sendiri yang berkaitan dengan

¹⁶ Abdul Aziz Abdul Rauf, *Penerjemah Al-Quran Al ITQAN*, Cordoba, 2023

¹⁷ Abdul Aziz Abdul Rauf, *Penerjemah Al-Quran Al ITQAN*, Cordoba, 2023 QS., Al-Ma'idah (7):8.

¹⁸ John Smith, "The Impact of Scientific Management on Modern Organizational Practices.," *Journal of Business Management*, 25 (3) 2020, hal.45-60.

¹⁹ Paul Johnson, "Herzberg's Motivation Theory and Employee Performance," *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 2018, hal-112-125.

nilai dan asumsi yang diprakarsai oleh kepercayaan para pemimpin organisasi. Dewasa ini, salah satu problem yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi adalah kurang dipimpin (*underled*) serta terlalu ditata olah (*overmanaged*).²⁰ Ketentuan dari pergantian struktur yang senantiasa berubah setiap tahunnya kemungkinan terjadi dikarenakan oleh dua hal tersebut diatas. Dan beberapa fakta tersebut membuat ketertarikan penulis untuk mendalami bagaimana pengaruh kepemimpinan yang terjadi di koperasi syariah at ta'awun Bandung terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Setiap perusahaan maupun organisasi sudah seharusnya menciptakan lingkungan kerjanya guna meningkatkan kinerja dan juga motivasi para pegawainya. Karena kesuksesan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan ditentukan oleh tiga aspek. Aspek yang pertama adalah kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek kedua yakni efisiensi tenaga kerja, sedangkan aspek ketiga ialah aspek lingkungan kerja. Ketiga aspek ini memiliki hubungan yang saling berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja pegawai.²¹

Lingkungan kerja dalam pandangan Nisemito merupakan sesuatu yang berada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan.²² Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja memiliki korelasi secara fisik dan mental para pegawai. Sehingga sudah seharusnya masing-masing organisasi menedesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.

Beberapa indikator dari lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan juga keamanan.²³ Hal-hal tersebut merupakan beberapa faktor penting yang dapat

²⁰ Indra Muchlis Adnan da Sufian Hamim, *Perlaku Organisasi dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2015), hal.25.

²¹ Khaeruman, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Studi Kasus*, (CV. Aa Rizky: Serang, 2021), hal.41.

²² Alex.S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Ghalia Indonesia: Jakarta, 2015), hal.183.

²³ Djoko Soelistya, dkk, *Strong Point Kinerja Karyawan, Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*, (Nizamia Learning Center: Sidoarjo, 2021), hal.50.

memberikan semangat dan gairah para pegawai untuk bekerja, karena hal ini pula yang menjadi penunjang dalam meningkatkan produktivitas.

Salah satu organisasi perekonomian yang ada di kota Bandung adalah Koperasi Syariah At ta'awun Bandung. Koperasi syariah ini merupakan koperasi yang dimiliki oleh Yayasan Taqwa Cerdas Kreatif yang berbasis pada Sekolah Menengah Atas Alfa Centauri Bandung. Koperasi syariah at ta'awun berdiri sejak tahun 2005, memulai organisasi dengan menawarkan minat keanggotaan kepada guru dan karyawan pada sekolah tersebut.

Koperasi syariah at-ta'awun menunjukkan tingkat efektivitas kerja yang cukup baik dalam mengelola operasionalnya. Pegawai biasanya mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh manajemen koperasi. Sebuah studi kasus yang dilakukan menunjukkan bahwa 85% pegawai menyelesaikan tugas mereka tepat waktu dan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan. Studi ini mengindikasikan bahwa ada sistem yang cukup baik dalam pengawasan dan evaluasi kerja di koperasi tersebut.

Beralih kepada kepuasan pegawai koperasi syaria'ah at ta'awun yang cukup tinggi. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh dukungan manajerial yang baik. Pegawai merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang. Penulis menemukan data bahwa 75% pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, dengan alasan utama adalah dukungan yang diberikan oleh manajemen dan adanya peluang untuk pengembangan karir.

Koperasi syariah at'ta'awun ini secara aktif menerapkan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek operasionalnya, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Nilai-nilai seperti kejujuran, amanah dan keadilan diterapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. Tercatat bahwa hampir 90% pegawai merasa bahwa nilai-nilai Islam sangat diutamakan dalam lingkungan kerja mereka, hal ini dikarenakan karena dengan nilai-nilai tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan beretika.

Dari segi penilaian kerja, koperasi syariah at ta'awun menggunakan sistem penilaian kerja berbasis pencapaian target. Sistem ini dirancang untuk memberikan umpan balik yang komprehensif dan adil terhadap kinerja pegawai. Namun, setelah

ditelaah, meskipun sistem ini telah diterapkan, ada beberapa pegawai yang merasa bahwa penilaian tersebut kurang objektif dan adil, terutama dalam hal penghargaan dan promosi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa koperasi syariah at-ta'awun telah melakukan banyak upaya untuk memastikan kinerja pegawainya sesuai dengan nilai-nilai Islam dan standar kerja yang tinggi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal objektivitas sistem penilaian kerja dan peningkatan lebih lanjut dalam penerapan nilai-nilai Islam secara konsisten di semua level operasional.

Adanya sistem yang terbentuk dalam koperasi syariah at ta'awun tidak lepas dari gaya kepemimpinan yang telah diaplikasikan berpuluh-puluh tahun sebelumnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada sebuah koperasi cukup mempengaruhi pembentukan budaya koperasi itu sendiri yang berkaitan dengan nilai dan asumsi yang diprakarsai oleh kepercayaan para pemimpin organisasi. Dewasa ini, salah satu problem yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi adalah kurang dipimpin (*underled*) serta terlalu ditata olah (*overmanaged*).²⁴ Ketentuan dari pergantian struktur yang senantiasa berubah setiap tahunnya kemungkinan terjadi dikarenakan oleh dua hal tersebut diatas. Dan beberapa fakta tersebut membuat ketertarikan penulis untuk mendalami bagaimana pengaruh kepemimpinan yang terjadi di koperasi syariah at ta'awun Bandung terhadap kinerja pegawai.

Dalam perkembangannya, koperasi syari'ah at ta'awun mengalami peningkatan, pertumbuhan dan senantiasa berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh anggotanya. Namun sayangnya, kepengurusan koperasi at ta'awun kian berganti setiap tahunnya, hal ini memberikan kesan kurang baik terhadap kepatenan dan profesionalitas organisasi tersebut, tentunya hal yang paling pertama disorot terhadap perubahan struktur organisasi setiap tahunnya adalah pemimpin koperasi itu sendiri.

²⁴ Indra Muchlis Adnan da Sufian Hamim, *Perlaku Organisasi dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2015), hal.25.

Perubahan struktur organisasi setiap tahun membuat rotasi atau pembaruan sistem kinerja tim yang harus selalu dijelaskan setiap tahunnya, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai akan lambat dan membutuhkan adaptasi dengan pegawai yang baru. Idealnya struktur organisasi yang dianjurkan oleh pemerintah yakni maksimal 5 tahun dengan syarat ketentuan tersebut tercantum dalam anggaran dasar koperasi.²⁵

Koperasi syariah At Taawaun, sebagai salah satu bentuk usaha bersama, sangat membutuhkan figur pemimpin yang kuat dan visioner. Tanpa adanya pemimpin yang mampu mengarahkan dan menginspirasi anggota, koperasi sering kali menghadapi tantangan besar dalam mencapai tujuan mereka. Figur pemimpin yang kurang memadai bisa berdampak negatif terhadap motivasi dan semangat anggota. Seorang pemimpin yang baik seharusnya mampu membuat keputusan yang bijaksana, memiliki kemampuan komunikasi yang efektif, serta mampu memfasilitasi kerja sama di antara anggota koperasi. Namun, kenyataan di lapangan sering menunjukkan bahwa koperasi kesulitan menemukan individu dengan kualifikasi kepemimpinan yang dibutuhkan, sehingga menghambat perkembangan koperasi tersebut.

Pengetahuan tentang pengelolaan koperasi yang memadai adalah kunci keberhasilan sebuah koperasi. Namun, koperasi syariah At Taawun masih menghadapi masalah kurangnya pengetahuan di kalangan pengurus dan anggota mengenai cara mengelola koperasi secara efektif. Pengetahuan yang kurang mencakup berbagai aspek, seperti manajemen operasional, strategi pemasaran, hingga pengelolaan sumber daya manusia. Tanpa pemahaman yang baik tentang pengelolaan koperasi, sulit bagi koperasi untuk bertahan dalam persaingan yang ketat dan menghadapi berbagai tantangan ekonomi. Pendidikan dan pelatihan yang kontinu sangat penting untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan koperasi dengan sukses.

²⁵ Undang-Undang Republik Indonesia No 79 Tahun 1958 Tentang Perkumpulan Koperasi Pasal 24.

Pelaporan keuangan adalah salah satu elemen kunci dalam menjalankan usaha koperasi. Transparansi dan akurasi dalam pelaporan keuangan tidak hanya penting untuk kepentingan internal koperasi, tetapi juga untuk menjaga kepercayaan dari anggota dan pihak eksternal. Sayangnya, koperasi syariah At Taawun menghadapi kekurangan individu yang memiliki kemampuan dan pemahaman yang memadai tentang pelaporan keuangan. Hal ini sering kali mengakibatkan laporan keuangan yang tidak akurat, lambat, atau bahkan tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Kurangnya pemahaman ini bisa menyebabkan masalah keuangan yang serius, termasuk kesulitan dalam memperoleh pembiayaan atau dukungan dari lembaga keuangan.

Egoisme dalam lingkungan kerja koperasi di koperasi syariah At Taawun menjadi penghalang besar bagi kemajuan dan keharmonisan kerja sama. Koperasi adalah usaha bersama yang seharusnya didasarkan pada prinsip saling membantu dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Namun, ada individu yang lebih mementingkan kepentingan pribadi di atas kepentingan bersama, hal ini merusak dinamika kerja tim dan menurunkan produktivitas. Sikap egois ini bisa memanifestasikan diri dalam berbagai bentuk, seperti mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan anggota lain, kurangnya transparansi dalam berbagi informasi, atau mengabaikan tanggung jawab yang telah disepakati bersama. Oleh karena itu, penting untuk membangun budaya kerja yang menekankan nilai-nilai kolektif dan saling menghargai dalam koperasi.

Keterbatasan ruang gerak pegawai juga menjadi masalah di koperasi at ta'awun. Faktanya, koperasi at ta'awun tidak memiliki ruang kerja khusus untuk para pegawai dan pengurus koperasinya. Hal ini sangat berbanding terbalik dengan prinsip ideal lingkungan kerja. Ketidakadaan ruang kerja menciptakan ruang gerak yang sangat minim dan terbatas, sehingga hal ini dapat menimbulkan elektabilitas operasional koperasi itu sendiri.

Salah satu akibat dari implementasi kinerja pegawai yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah adanya kompensasi hal ini merupakan tantangan besar yang dihadapi oleh koperasi syariah At Taawun adalah kompensasi yang minim bagi para pegawai. Kompensasi yang minim dapat berdampak negatif pada

motivasi kerja pegawai. Tanpa insentif yang memadai, pegawai merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hal ini bisa mengakibatkan produktivitas yang rendah dan kualitas kerja yang tidak optimal. Untuk mengatasi masalah ini, koperasi perlu mencari cara untuk meningkatkan pendapatan dan efisiensi operasional sehingga dapat memberikan kompensasi yang lebih layak bagi pegawainya.

Berkaitan dengan kompensasi yang secara langsung berdampak pada kinerja yang baik dari pegawai, penulis telah melakukan observasi terkait kompensasi yang didapatkan oleh pegawai koperasi syariah at ta'awun. Faktanya, pegawai koperasi syariah at ta'awun baru mendapatkan kompensasi sejak periode 2020-2023, yang mana tahun-tahun sebelumnya para pegawai tidak mendapatkan kompensasi maupun penghargaan apapun dalam mengurus koperasi tersebut. Berikut kompensasi yang didapatkan para pegawai sesuai dengan jabatannya.

Tabel 1.1

Kompensasi Pegawai di Lingkungan Koperasi Syariah At Ta'awun Bandung

No	Jabatan	Kompensasi
1	Pengawas	Rp.250.000.00
2	Ketua	Rp.225.000.00
3	Sekretaris	Rp.200.000.00
4	Bendahara Gol.I (Kas Besar)	Rp.200.000.00
5	Bendahara Gol.II (Kas Kecil)	Rp.185.000.00
6	Penanggungjawab Kantin	Rp.150.000.00
7	Penanggungjawab Konsunyasi dan Catering	Rp.150.000.00
8	Penanggungjawab ATK dan Fotokopi	Rp.150.000.00
9	Penanggungjawab Seragam	Rp.150.000.00

Sumber : SK Yayasan Taqwa Cerdas Kreatif Tahun 2022

Table 1.1 memperlihatkan besaran kompensasi pegawai koperasi syariah at ta'awun Bandung berdasarkan jabatan, kompensasi ini diberikan setiap bulannya dan merupakan jumlah final kompensasi. Dengan adanya kompensasi tersebut,

pihak pemilik berharap adanya sikap timbal balik dari pegawai untuk bekerja dengan lebih maksimal. Namun pemberian kompensasi ini masih di rasa kurang oleh pegawai karena belum sesuai dengan beban tanggungjawab dan target yang terus meningkat. Ditambah tidak adanya penghargaan bagi pegawai teladan dapat berakibat pada motasi pegawai yang kian menurun.

Dari penjelasan antara teori dan fakta terkait kinerja pegawai adanya kesenjangan yang berbeda, berikut gambarannya.

Tabel 1.2

Kinerja Pegawai Secara Teori	Fakta Kinerja di Koperasi Syariah
Kepemimpinan yang memiliki jiwa yang inspiratif, visioner dan dapat memotivasi pegawai melalui contoh sehingga kinerja pegawai meningkat dari contoh kepemimpinan yang baik.	Kurangnya figur seorang pemimpin yang dapat mengayomi dan memberikan pengarahan serta memberikan saran dan masukan terhadap kinerja pegawai pada koperasi syariah at taawun
Lingkungan kerja yang nyaman, kerja sama tim yang bagus, sehingga kinerja pegawai juga meningkat dengan adanya kenyamanan dan kolaborasi tim	Ruang gerak yang minim dan kerja sama tim yang kurang, masih egois dengan diri masing-masing, membuat kinerja pegawai berkurang.
Kompensasi yang layak, sebagai apresiasi kepada pegawai membuat kinerja semakin meningkat dan termotivasi untuk selalu memberikan yang terbaik.	Kompensasi yang tidak memadai menjadi salah satu faktor utama yang menurunkan kinerja pegawai.

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, gambaran kesenjangan antara teori dan fakta dilapangan di koperasi syariah at taawun, menimbulkan *ghiroh* penulis untuk mengadakan penelitian di Koperasi Syari'ah At Ta'awun Bandung dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Syari'ah At Ta'awun Bandung".

B. Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial
4. Untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini berguna untuk menambah khazanah pengetahuan dan pengembangan tentang factor-fakor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain kompensasi secara langsung, motivasi, budaya dan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja khususnya, di KSPS At-Ta'awun Bandung.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk menyelesaikan bidang studi Ekonomi Islam di pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati, dan menambah wawasan khazanah keilmuan peneliti.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar dapat mengembangkan variable-variable yang lebih baik dari yang sudah ada pada penelitian ini. Juga dapat menggunakan metode yang lebih baik seperti SEM atau ANP.

c. Bagi Perguruan tinggi.

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini, dapat ikut serta andil dalam menyumbang sedikit khazanah informasi, pemikiran dan juga pendapat guna kemajuan dan perkembangan perguruan tinggi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, khususnya dalam bidang manajemen ekonomi Islam.

d. Bagi Koperasi

Menambah gagasan informasi maupun pengetahuan kepada segenap pengelola dan juga pengurus koperasi syariah at taawun di Bandung terkait kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai koperasi syariah agar bertambahnya investor dan menarik anggota lebih banyak.

E. Kerangka Pemikiran

Penulis akan membuat kerangka pemikiran sebagai dasar penelitian. Kerangka pemikiran berfungsi sebagai model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.²⁶

Kendati awal mula lahirnya koperasi syariah yakni bermula dengan adanya Kelompok Swadaya Masyarakat Syari'ah yang memiliki pola kerja seperti bank. Dengan pemikiran yang matang dan mencegah adanya penilaian sebagai bank

²⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Yogyakarta: Alfabeta,2012), hal 93.

ilegal, KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) melakukan Pola Hubungan kerja sama dengan Bank. Berdasarkan sejarah singkat tersebut, dapat disimpulkan bahwa koperasi syari'ah merupakan salah satu bentuk usaha ekonomi yang terorganisir secara demokratis dan berwatak sosial yang didalamnya menggalakkan prinsip etika moral terkait hal atau haramnya sebuah badan usaha sesuai dengan syari'at Islam. Dan dalam perkembangannya, koperasi syari'ah merupakan salah satu jenis koperasi yang berkembang di Indonesia, yang dalam operasionalnya selalu berlandaskan ajaran yang telah ditetapkan oleh Allah SWT, sehingga dalam praktiknya selalu beriringan dengan peraturan muamalah yang telah ditentukan.²⁷

Akidah Islam merupakan basis dari setiap kegiatan ekonomi syari'ah. Hal ini bertujuan agar setiap umat Islam yang berkecimpung dalam setiap aktivitas kegiatan ekonomi tetap memiliki niat ibadah yang ikhlas, selalu memohon pertolongan kepada Allah (isti'anah) dan senantiasa merujuk kepada Al-Qur'an dan Sunnah sebagai aturan baku dalam bermuamalah. Memang secara aktual di dalam Al-Qur'an maupun Hadits tidak ditemukan penjelasan rinci dan detail terkait cara mengimplementasikan prinsip dan aturan tersebut, dan berkembangnya interaksi ekonomi berjalan beriringan dengan jenis muamalah yang dibutuhkan oleh masyarakat.²⁸

Nilai dan landasan filosofis yang terdapat di dalam ekonomi syari'ah menjadi fondasi utama terlahirnya prinsip ekonomi syari'ah (baik berupa aturan maupun berupa hukum) prinsip ekonomi syariah dapat dirumuskan menjadi 6 prinsip dasar (guiding principles), yaitu:²⁹

1. Pengendalian Harta Individu.

Harta individu atau personal wajib dikendalikan agar tetap produktif. Pada hal ini prinsip ini merupakan fungsi paling penting dalam ekonomi yang diemban oleh instrumen zakat. Zakat digunakan sebagai alat instrumen pengendalian harta individu supaya tidak bertumpuk pada orang-orang tertentu saja³⁰

²⁷ Sukmayadi, Koperasi Syariah; Dari Teori untuk Praktek, (Bandung: Alfabeta, 2020), hal 9-10.

²⁸ Bambang Iswanto, Pengantar Ekonomi Islam, (Depok: Rajawali Press, 2022), hal 41-42.

²⁹ Azharsyah Ibrahim, Erika Amelia, dkk, Pengantar Ekonomi Islam, (Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah-Bank Indonesia, 2021), hal 271-275.

³⁰ Q.S. al-Hasyr [59]: 7.

melainkan adanya aktivitas pendistribusian kepada pihak yang kekurangan demi terciptanya keseimbangan sosial.

2. Distribusi Pendapatan yang Inklusif

Dalam prinsip ini, aksi distribusi kekayaan ataupun pendapatan dari individu yang berlebih (kaya) kepada para mustahik harus terlaksana dan terwujud. Hal ini bertujuan untuk menjamin daya beli dalam memenuhi konsumsi dasar seluruh lapisan masyarakat.

3. Bertransaksi Produktif dan Berbagi Hasil

Ekonomi syariah amat menjunjung tinggi asas keadilan dan menekankan berbagi hasil dan risiko (atau yang lebih dikenal dengan sebutan profit and risk sharing). Menjauhi dan melarang adanya riba akan membantu memperluas jangkauan investasi yang lebih maksimal. Hal ini akan menimbulkan pergerakan ekonomi yang terus aktif dan menyerap lebih banyak tenaga kerja, karena semakin banyak tenaga kerja yang dapat diserap oleh pasar, maka akan semakin banyak pula aliran produksi, distribusi serta konsumsi. Dan dengan adanya implementasi dari prinsip ini, maka akan menghasilkan lebih banyak kreativitas maupun produktivitas sektor usaha yang berlomba untuk membuka peluang investasi pada sektor riil.

4. Transaksi keuangan terkait erat sektor riil.

Ekonomi syariah memutlakan bahwa seluruh kegiatan dan aktivitas transaksi keuangan harus berdasarkan transaksi di sektor riil. Penerapan prinsip dasar ini akan menghindari adanya financial bubble seperti yang sering terjadi pada sektor ekonomi konvensional.

5. Partisipasi Sosial untuk Kepentingan Publik

Berlandaskan pada nilai ekonomi Islam, yakni tujuan sosial diutamakan secara maksimal untuk membantu dengan cara memberikan atau menafkahkan sebagian harta untuk kepentingan bersama, seperti yang tertuang dalam Al-Qur'an (Q.S An-Nur [24]:33, Q.S Al-Hadid [57]: 7, Q.S Al-Baqarah [2]: 267-268). Jika prinsip dasar di ini diaplikasikan dan dikelola secara optimal serta produktif maka akan menghasilkan sumber daya publik yang aktif dalam berkegiatan ekonomi.

6. Bertransaksi atas Kerja Sama dan Keadilan.

Sesuai dengan nilai-nilai ekonomi syari'ah yang menjunjung tinggi keadilan, kerja sama dan keseimbangan, seluruh kegiatan muamalah, baik transaksi perdagangan maupun pertukaran ekonomi harus berlandaskan peraturan yang telah ditetapkan oleh syariat Islam. Karenanya aturan yang mengatur terkait transaksi perdagangan langsung dicontohkan dan diterapkan oleh Rasulullah saat beliau berdagang di pasar Madinah, yang mana esensi dari aturan tersebut masih dapat diterapkan dan berlaku hingga saat ini. Aturan tersebut antara lain:³¹

- a) Kebebasan pertukaran, yakni kebebasan untuk memiliki tujuan maupun rekan dagang sesuai prinsip syariah, yang tidak terdapat paksaan didalamnya.
- b) Pasar merupakan media atau tempat pertukaran, yakni segala bentuk kuantitas, kualitas maupun harga diberikan secara transparan. Menghindari adanya ketidakjelasan (gharar/ambiguity).
- c) Melarang adanya campur tangan dalam proses penawaran sebelum berada di pasar karena dapat mengganggu kepentingan awal penjual maupun pembeli (tengkulak dilarang).
- d) Pasar bebas, yaitu tidak ada batasan area dagang, baik itu antar daerah maupun antar negara tanpa parif ataupun pajak (price control).
- e) Kelengkapan kontrak transaksi, yakni seluruh kontrak harus terdiri dari hak dan kewajiban.
- f) Pihak otoritas memiliki kewenangan dan penegak hukum guna menjaga kredibilitas dan kepatuhan atas aturan maupun kontrak.

Sebagai salah satu badan usaha, koperasi syariah mempunyai struktur organisasi yang menjalankan tugas dan manajerial yang ada dikoperasi tersebut. Terdapat pemimpin yang mengarahkan dan mengawal serta memberikan masukan terhadap pegawai agar kinerja pegawai selalu sesuai koridor standar operasional

³¹ Hossein Askari and Scheherazade Rehman, "A Survey of the *Economic Development of Oic Countries*," in *Economic Development and Islamic Finance*, ed. Zamir Iqbal and Abbas Mirakhor (Washington DC: World Bank Publications, 2013).

yang ditentukan. Koperasi syariah juga merupakan dunia kerja yang mempunyai pegawai dan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang positif membuat suasana kerja menjadi nyaman. Setiap badan usaha akan memberikan kompensasi terhadap pegawai apabila kinerja pegawai bagus.

Sebuah kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama selalu dibutuhkan adanya kepemimpinan. Demi kesuksesan dan efisiensi kerja disuatu organisasi diwajibkan adanya pemimpin. Menurut Kartono, kepemimpinan adalah sebuah seni dalam mempengaruhi perilaku manusia, mempunyai kemampuan dalam mengarahkan, mengorganisir, dan memberikan ilmu kepada orang lain.³²

Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai proses atau kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Seperti ungkapan Edwin A. Fleishman; *“Leadership is an attempt at influencing the activities of followers through the communication process and toward the affair meant of some goals”*³³

Kepemimpinan menurut Marwansyah, merupakan suatu kegiatan yang berkelanjutan dan cara terbaik untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan mencapai tujuan organisasi.³⁴

Lingkungan kerja merupakan faktor yang membuat pegawai semangat atau tidaknya dalam bekerja, adaptasi yang baik atau tidak terhadap lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kinerja seseorang. Menurut Farida, Lingkungan kerja adalah keadaan di mana lingkungan fisik maupun nonfisik yang menyenangkan, aman, tentram, dan memberikan perasaan betah atau kerasan.³⁵

Lingkungan kerja menurut Nitisemito adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang

³² Kartono, Kartini, *“Pemimpin dan Kepemimpinan”*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), Hal.49

³³ Edwin A. Fleishman & James G. Hunt, *“Current Development in Study of Leadership”* (Carbondale: Southern Illinois University Press, 1973) hal.3

³⁴ Marwansyah dan Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Politeknik Bandung Press, 2002) hal.167

³⁵ Umi Farida & Sri Hartono, *“Manajemen Sumber Daya Manusia II”* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2015) hal.10

diberikan kepada mereka.³⁶ Contohnya rekan kerja yang ramah, hiburan music, kebersihan dan lain-lain. Karna hal tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan.

Lingkungan kerja dijelaskan oleh Ahyari bahwa seseorang adalah tempat di mana mereka bekerja dan kondisi di mana mereka bekerja.³⁷ Prinsip seseorang bekerja mempunyai tujuan hidup tersendiri. Seorang pegawai yang bekerja akan menunjukkan loyalitas dan dedikasi terhadap suatu Perusahaan dia bekerja. Perusahaan pula akan memberikan sebuah penghargaan kepada pegawai yang berprestasi yaitu dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi menurut Mahmudah Enny, merupakan sebagai bentuk imbalan atau apresiasi Perusahaan yang diberikan kepada pegawai yang telah berkontribusi dan loyalitas dalam pekerjaan mereka terhadap perusahaan.³⁸ Bentuk imbalan dapat berupa finansial secara langsung atau tidak langsung.

Kompensasi menurut Priyono adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang telah diberikan kepada Perusahaan.³⁹

Kinerja pegawai menurut Hadari Nawawi didefinisikan sebagai suatu tugas dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang ditetapkan; suatu tugas dapat dianggap rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditetapkan atau sama sekali tidak diselesaikan.⁴⁰

Kinerja menurut Suryadi Prawirosentono, disebutkan pada bahasa Inggris yaitu *performance* menjelaskan bahwa kinerja mengacu pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan

³⁶ Nitisemito, Alex S, “*Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia, 2015) hal.109

³⁷ Ahyari, Agus, “*Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*”,(Yogyakarta 2015) hal.124

³⁸ Mahmudah Enny, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Surabaya: Ubhara Manajemen Press, 2019) hal.37

³⁹ Priyono & Marnis “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2008) hal.223

⁴⁰ Hadari Nawawi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”,(Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006) hal. 63

organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.⁴¹

Berbicara tentang efisiensi, pertanggungjawaban, atau tanggung jawab manajemen, "kinerja" menurut Rivai adalah istilah yang biasanya digunakan untuk menggambarkan separuh atau semua tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi selama suatu periode waktu. Ini mengacu pada parameter seperti anggaran masa lalu atau yang diproyeksikan.⁴²

Kinerja menurut Mangkunegara seseorang didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas yang mereka peroleh sebagai hasil dari melakukan tugas mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.⁴³ Menurut Soeprihanto, menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya dilihat hasil kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan dan disetujui sebelumnya.⁴⁴

Mempertimbangkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecapakan, pengalaman, kesungguhan, dan manajemen waktu yang baik.

Menurut Robbins, kinerja pegawai mempunyai beberapa dimensi,⁴⁵ yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas dapat digambarkan sebagai jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas

⁴¹ Suryadi Prawirosentono, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan"*, (Yogyakarta:BPFE, 2008), hal.2.

⁴² Veithzal Rivai, *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan"*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hal.447

⁴³ Anwar Prabu Mangkunegara, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017) hal.67.

⁴⁴ Soeprihanto, *"Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan"* (Jogyakarta: BPFE, 2001) hal. 29

⁴⁵ Stephen P Robbins, *"Perilaku Organisasi"* diterjemahkan oleh Diana Angelica (Jakarta: Penerbi Salemba Empat, 2008), hal.260.

Kualitas kerja dapat diukur dengan melihat seberapa baik pekerjaan dilakukan dan seberapa sempurna tugasnya berdasarkan kemampuan dan keahlian karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang tepat dari perspektif koordinasi dengan hasil keluaran (*output*) dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah seberapa efektif sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) digunakan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap bagian yang digunakan.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah ketika seorang karyawan dapat melakukan tugasnya sendiri tanpa meminta bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari orang lain.

6. Komitmen Kerja

Ketika seorang karyawan memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan, itu disebut komitmen kerja.

Demi mendukung peran dan fungsi koperasi syariah yang harus berjalan sebagaimana mestinya, pengukuran kinerja pegawai koperasi syariah harus dilakukan, hal ini bertujuan untuk menganalisa apakah seluruh aktivitas yang terjadi di dalam koperasi sudah efektif dan efisien. Hal ini bertujuan agar koperasi menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang tidak hanya berperan pada peningkatan taraf ekonomi dan skill anggotanya, namun juga menampilkan peran strategis dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat kurang mampu di wilayahnya.⁴⁶

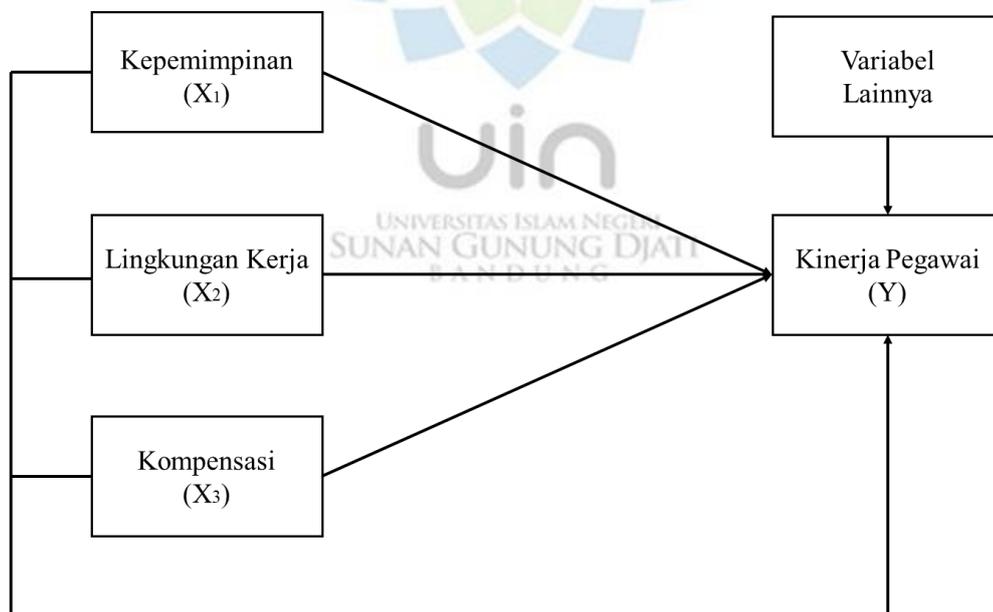
Untuk menunjang tujuan tersebut, sebuah koperasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki jiwa kompetensi dan kinerja tinggi sehingga dapat mengaplikasikan fungsi manajemen dengan baik. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berlandaskan pentingnya efisien dan efektifitas

⁴⁶ Burhanuddin Yusuf, "Analisis Tingkat Kesehatan Koperasi Syariah", *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.6 No.1, April 2016, hal 103-104.

kerja, tetapi harus memiliki nilai pegawai. Karena elemen utama dalam sebuah organisasi yaitu kredibilitas dan kemampuan pegawai dalam memberikan usaha nyata pada sistem kerjasama organisasi.⁴⁷

Selain itu, sumber daya manusia termasuk faktor yang mempengaruhi suatu perusahaan, lembaga maupun organisasi. Dapat dirumuskan bahwa sebuah organisasi, termasuk didalamnya koperasi syariah, dapat berkembang pesat apabila koperasi tersebut mempunyai banyak sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dan untuk mendukung sumber daya manusia yang optimal, koperasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya ialah budaya kerja.⁴⁸

Variable pada penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan kinerja pegawai (Y). Maka berdasarkan variable-variabel tersebut, dapat disusun kerangka berfikir penelitian ini sebagai berikut:



⁴⁷ Iffah Budiningsih, dkk, "Hard Skill Versus Soft Skill Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transt (Mrt) Jakarta, *Jurnal Academia*, Vol.9, No.1, 2020.

⁴⁸ Lidwina Mulinbuta Moron dkk, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala", *Jurnal Kompetitif*, Vol 12, No.1 (2023), hal.2.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi sementara yang mungkin benar atau salah. Jika faktanya menyangkalnya, hipotesis ditolak, dan jika faktanya membenarkannya, diterima. Oleh karena itu, hipotesis adalah asumsi sementara yang perlu dibuktikan.⁴⁹

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai koperasi syariah at taawun bandung.

H2: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai koperasi syariah at taawun bandung.

H3: kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai koperasi syariah at taawun bandung.

H4: kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai koperasi syariah at taawun bandung secara simultan

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang masalah tersebut telah banyak dilakukan peneliti lain yang memiliki variabel yang sama ataupun mirip dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Berdasarkan tinjauan pustaka, terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, di antaranya:

1. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Nur Safitri dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Phapros pada tahun 2022 yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja efektif dan baik, kinerja karyawan akan lebih baik di PT Phapros. Pemberitahuan berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, pemberdayaan yang baik tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT.Phapros,Tbk Semarang, tetapi jika karyawan diberdayakan sepenuhnya, kinerja mereka akan meningkat. Di

⁴⁹ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2008), hal.103

- PT.Phapros,Tbk Semarang, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan.⁵⁰
2. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Rafael Sing dan Edalmen dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada tahun 2022, yaitu bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka Perusahaan harus lebih memperhatikan kepemimpinan yang berjalan diperusahaan, serta memberi motivasi berupa penghargaan ataupun aktulisasi diri agar saat karyawan bekerja ia dapat termotivasi serta menjadi sebuah dorongan agar kinerjanya baik dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dengan memperhatikan dan meningkatkan fasilitas yang ada didalam Perusahaan, serta mempertahankan hubungan kerja yang terjalin antara atasan maupun sesama rekan kerja dengan baik dan harmonis.⁵¹
 3. Hasil Penelitian yang dilakukan Marina Malian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indomarco pada tahun 2022, yaitu hasil penelitian terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indomarco yang ditunjukkan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji auotkorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi. Bahwa hasil penelitian X1 dan X2 terhadap Y berpengaruh kuat yaitu sebesar 79,5% sisanya 20,5% dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini.⁵²
 4. Hasil penelitian yang dilakukan Wahyu Dea Endarwati, dkk dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

⁵⁰ Annisa Nur Safitri, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang)”, *E-Qien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.11 No.2, September 2022, Hal 14-25.

⁵¹ Rafael dan Edelman, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Serina: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.1 No.1, Februari 2023, hal 142-152. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JSEB/article/view/24940>

⁵² Marina Marlian, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indomarco”, *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol.19 No.2, 2022, hal 506-512. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10931/2235>

Terhadap Perilaku Inovatif Pegawai SMK Nasional Berbah pada tahun 2022, yaitu gaya kepemimpinan berdampak negative dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada pegawai SMK Nasional Berbah, Lingkungan kerja berdampak negative dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada pegawai SMK Nasional Berbah, Kepuasan kerja berdampak negative dan signifikan terhadap perilaku inovatif pada pegawai SMK Nasional Berbah, Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap perilaku inovatif.⁵³

5. Hasil penelitian yang dilakukan Justine Brenda Halim, Yusi Yusianto, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Polymindo Permata pada tahun 2023, yaitu Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin Perusahaan meningkatkan kualitas kepemimpinannya maka kepuasa kerja karyawan juga semakin meningkat. Kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin Perusahaan meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat. Dari ketiga variabel independent, variabel lingkungan kerja memberi pengaruh terbesar pada kepuasan kerja karyawan.⁵⁴

Penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu memiliki beberapa kemiripan pada variable Y yaitu Kinerja Pegawai, dan beberapa variabel X yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Adapun fokus penelitian ini adalah lokasi yang berbeda dari penelitian terdahulu, sehingga ada aspek yang berbeda dari segi

⁵³ Wahyu Dea, dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Pegawai SMK Nasional Berbah", *J-Macc: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol.5, No.2 Oktober 2022. <https://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/J-MACC/article/view/3474/2212>

⁵⁴ Justine, Yusi, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol.05, No.03, Juli 2023, Hlm 668-676. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/25405/15196>

tempat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei dan pengambilan sampel pada pegawai dan anggota koperasi syariah.

