



Pengaruh Model Kepemimpinan terhadap Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Mira Novalia¹

¹Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan, Lampung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Sep 28, 2020

Revised Oct 20, 2020

Accepted Nov 20, 2020

Kata Kunci:

Model Kepemimpinan
Kesejahteraan
Produktivitas
Kerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan Penelitian: Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh model kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam dan untuk mengetahui pengaruh model kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam perspektif ekonomi islam.

Metode:Jenisnya penelitian ini yaitu jenis Penelitian Lapangan (Field Research) menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Temuan Utama: Dalam penelitian ini karakteristik responden tertinggi dilihat dari jenis kelamin Laki-Laki (65%) pada BPRS Bandar Lampung, umur 21-30th (64.3%) pada BPRS MAU Bandar Lampung, pendidikan terakhir S1 (65%) pada BPRS Bandar Lampung, pekerjaan Sales Officer (35.7%) pada BPRS MAU Bandar Lampung, masa kerja 5-10th (70%) pada BPRS Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada BPRS Bandar Lampung sebesar 90.8%, sedangkan pada BPRS MAU Bandar Lampung sebesar 48.0% dan model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada BPRS Bandar Lampung sebesar 77.3%, sedangkan pada BPRS MAU Bandar Lampung sebesar 80.5%.

Kebaruan/Keaslian dari Penelitian: Hasil penelitian bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai masalah Model Kepemimpinan, Kesejahteraan karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan. Sebagai bahan masukan untuk BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan akademisi dan mendapat gelar Strata 1 di Program Sarjana Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license



Corresponding Author:

Mira Novalia

Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Intan, Lampung, Indonesia

Email: miranovnov@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya. Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja.

Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya [1]. Selain itu perlu diperhatikan setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikankesejahteraan (kompensasi) pelengkap (gajitersembunyi).Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menimbulkan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah [2]. Disamping itu dalam sebuah organisasi selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer.

Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan (setelah melalui proses yang panjang). Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. 10 Selanjutnya suatu organisasi adanya informasi mengenai produktivitas kerja setiap karyawan mutlak diperlukan. Berbagai tingkat produktivitas kerja karyawan harus dapat diukur sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia, dimana produktivitas kerja karyawan mencermintakn tingkat produktivitas organisasi [3]. Salah satu perusahaan di indonesia yang bergerak dalam lembaga keuangan syariah yaitu BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) dimana bank tersebut memiliki pemimpin dan karyawan yang ahli pada bidangnya masing-masing. BPRS tersebut beroperasi mengikuti prinsip-prinsip syariah ataupun muamalah islam [4].

BPRS Bandar Lampung memiliki karyawan sebanyak 20 orang sedangkan BPRS MAU Bandar Lampung memiliki karyawan sebanyak 14 orang sesuai dengan jabatan dan bidang masing-masing. Setiap karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal dengan nasabahnya dengan bekerja sesuai tugasnya dengan baik, sehingga mampu menjadi perusahaan yang unggul dibidangnya.Namun tidak semudah itu, biasanya terdapat masalah-masalah yang dapat menghambat kerja karyawan, baik itu masalah yang bersumber dari luar maupun dari dalam.Perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan karyawan dalam bekerja. Salah satu kebutuhan karyawan tersebut adalah kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan.Perusahaan senantiasa harus terus berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam prakteknya terkadang perusahaan menagalami berbagai hambatan sehingga perusahaan merasa sulit dalam upaya peningkatan kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung salah satunya adalah pemimpin yang menuntut karyawannya harus bisa melakukan pekerjaan karyawannya tersebut tetapi pimpinan hanya mempunyai waktu sedikit untuk membimbing dan memperhatikan para karyawan di perusahaan tersebut. Ketidakejahteraan karyawan dipengaruhi oleh ketidakmampuan pimpinan dalam memonitor dan mengelola sifat atau sikap karyawannya, oleh karena itu pimpinan harus mengetahui apakah karyawannya merasa sejahtera atau malah frustrasi dalam melakukan tugas-tugasnya. Kepemimpinan dapat mempengaruhi baik atau buruknya iklim perusahaan, yang selanjutnya akan berdampak langsung terhadap efektivitas kerja bawahannya. Hal ini menyebabkan pemimpin harus mampu menciptakan iklim perusahaan yang kondusif sehingga kesejahteraan karyawan tercapai yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Masalah selanjutnya yang dihadapi oleh BPRS Bandar Lampung adalah dari hasil pra survei, yaitu masih adanya karyawan yang dating terlambat di perusahaan tersebut. Sedangkan masalah yang dihadapi oleh BPRS MAU Bandar Lampung adalah masih rendahnya kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan yaitu dilihat dari hasil pra survei ditahun 2015 ada 2 orang karyawan yangresign (keluar dari perusahaan) tesebut. Hal itu disebabkan karena model kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan tersebut belum efektif dan maksimal.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [5]. Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (field research). Jika dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analisis bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang sedang berlaku, didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.

Data primer adalah sekumpulan data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang akan diteliti. Data ini bisa berupa wawancara, angket, dan dokumentasi yang akan dilakukan dan diperoleh langsung dari karyawan atau pimpinan yang ada di BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung. 2. Data Sekunder Data sekunder adalah data yang lebih dulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar penelitian sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya data asli, mengutip untuk memperoleh data dari berbagai referensi. Data ini diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada diantaranya dari Al-Quran, Al-Hadist, buku-buku dan jurnal. Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, angket, dokumentasi.

Populasi bukan berarti penduduk seperti yang dimaksud didalam studi tentang kependudukan. Didalam metodologi penelitian populasi adalah merupakan objek penelitian. Populasi adalah sekelompok unsur atau elemen yang dapat berbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuh-tumbuhan, lembaga atau institusi, kelompok, dokumen, kejadian, sesuatu hal, gejala atau berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian [6]. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian penelitian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan [7]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung. 2. Sampel Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi [8]. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah dari seluruh karyawan BPRS Bandar Lampung dan BPRS MAU Bandar Lampung yaitu: Karyawan BPRS Bandar Lampung = 20 orang Karyawan BPRS MAU Bandar Lampung = 14 orang. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden BPRS Bandar Lampung Tentang Kesejahteraan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P5	10	50	10	50	0	0	0	0	0	0
2	P6	13	65	7	35	0	0	0	0	0	0
3	P7	10	50	10	50	0	0	0	0	0	0
4	P8	15	75	5	25	0	0	0	0	0	0
5	P9	12	60	8	40	0	0	0	0	0	0
6	P10	12	60	8	40	0	0	0	0	0	0
7	P11	14	70	6	30	0	0	0	0	0	0
8	P12	11	55	9	45	0	0	0	0	0	0
9	P13	13	65	7	35	0	0	0	0	0	0
10	P14	12	60	8	40	0	0	0	0	0	0
11	P15	14	70	6	30	0	0	0	0	0	0
12	P16	14	70	6	30	0	0	0	0	0	0

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden BPRS MAU Bandar Lampung Tentang Kesejahteraan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		RR(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P5	7	50	7	50	0	0	0	0	0	0
2	P6	9	64.3	5	35.7	0	0	0	0	0	0
3	P7	4	28.6	10	71.4	0	0	0	0	0	0
4	P8	9	64.3	5	35.7	0	0	0	0	0	0

5	P9	4	28.6	10	71.4	0	0	0	0	0	0
6	P10	5	35.7	9	64.3	0	0	0	0	0	0
7	P11	4	28.6	10	71.4	0	0	0	0	0	0
8	P12	10	71.4	4	28.6	0	0	0	0	0	0
9	P13	5	35.7	9	64.3	0	0	0	0	0	0
10	P14	10	71.4	4	28.6	0	0	0	0	0	0
11	P15	7	50	7	50	0	0	0	0	0	0
12	P16	9	64.3	4	28.6	1	7.1	0	0	0	0

Sumber : (Data diolah) dari kuesioner

Keterangan :

F (Frekuensi)

SS (Sangat Setuju)

S (Setuju)

RR (Ragu- Ragu)

TS (Tidak Setuju)

STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan Tabel 1 di BPRS Bandar Lampung menunjukkan bahwa responden dominan menjawab Sangat Setuju dan Setuju pada indikator Uang Makan sebesar 50 persen dengan pernyataan saya mendapatkan tunjangan uang makan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Uang Transport responden menjawab Sangat Setuju sebesar 65 persen dengan pernyataan saya mendapatkan uang insentif berupa uang transportasi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada Indikator Uang Lebaran responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebesar 50 persen dengan pernyataan saya mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Bonus responden menjawab Sangat Setuju sebesar 75 persen dengan pernyataan perusahaan memberikan uang insentif berupa bonus sesuai dengan kinerja saya. Pada indikator Uang Duka Kematian responden menjawab Sangat Setuju sebesar 60 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa uang duka sesuai dengan hak dan ketentuan perusahaan.

Pada indikator Uang Pengobatan (BPJS) responden menjawab Sangat Setuju sebesar 60 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa uang pengobatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Mushola/Masjid responden menjawab Sangat Setuju sebesar 70 persen dengan pernyataan perusahaan menyediakan fasilitas seperti masjid/mushola sehingga saya dapat tetap menjalankan ibadah. Pada indikator Pendidikan Lanjut responden menjawab Sangat Setuju sebesar 55 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan untuk melanjutkan pendidikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Cuti Hamil responden menjawab Sangat Setuju sebesar 65 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa cuti hamil sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Izin responden menjawab Sangat Setuju sebesar 60 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa izin apabila tidak dapat pergi bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada Indikator Jemputan Karyawan responden menjawab Sangat Setuju sebesar 70 persen dengan pernyataan saya mendapatkan pelayanan berupa jemputan karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dan pada Indikator Asuransi responden menjawab Sangat Setuju sebesar 70 persen dengan pernyataan saya mendapatkan asuransi sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Sedangkan Tabel 2 di BPRS MAU Bandar Lampung menunjukkan bahwa responden dominan menjawab Sangat Setuju dan Setuju pada indikator Uang Makan sebesar 50 persen dengan pernyataan saya mendapatkan tunjangan uang makan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Uang Transport responden menjawab Sangat Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan saya mendapatkan uang insentif berupa uang transportasi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada Indikator Uang Lebaran responden menjawab Sangat Setuju sebesar 50 persen dengan pernyataan saya mendapatkan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Bonus responden menjawab Sangat Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan perusahaan memberikan uang insentif berupa bonus sesuai dengan kinerja saya. Pada indikator Uang Duka Kematian responden menjawab Setuju sebesar 71.4 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa uang duka sesuai dengan hak dan ketentuan perusahaan. Pada indikator Uang Pengobatan (BPJS) responden menjawab Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa uang pengobatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Pada indikator Mushola/Masjid responden menjawab Setuju sebesar 71.4 persen dengan pernyataan perusahaan menyediakan fasilitas seperti masjid/mushola sehingga saya dapat tetap menjalankan ibadah. Pada indikator Pendidikan Lanjut responden menjawab Sangat Setuju sebesar 71.4 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan untuk melanjutkan pendidikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Cuti Hamil responden menjawab Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa cuti hamil sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada indikator Izin responden menjawab Sangat Setuju sebesar

71.4 persen dengan pernyataan saya mendapatkan kebijakan berupa izin apabila tidak dapat pergi bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pada Indikator Jemputan Karyawan responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebesar 50 persen dengan pernyataan saya mendapatkan pelayanan berupa jemputan karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dan pada Indikator Asuransi responden menjawab Sangat Setuju sebesar 64.3 persen dengan pernyataan saya mendapatkan asuransi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Secara garis besar, kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah cukup baik. Namun jika dibandingkan, karyawan yang menjawab sangat setuju lebih besar di BPRS Bandar Lampung dari pada di BPRS MAU Bandar Lampung. Seperti pada indikator uang lebaran, uang duka kematian dan mushola/masjid responden BPRS Bandar Lampung dominan menjawab Sangat Setuju sedangkan responden BPRS MAU Bandar Lampung dominan menjawab Setuju

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Pengelola pasar tradisional Simpang Agung, Lampung Tengah, belum menunjukkan adanya manajemen pengelolaan yang baik, hal tersebut dapat dilihat dari (1) sarana dan prasarana seperti atap yang bocor, WC umum yang tidak terawat, kondisi tempat berjualan yang kurang memadai untuk para pedagang (2) belum mampu menciptakan suasana nyaman bagi para konsumen dan pembeli. Daya saing Pasar Simpang Agung sering terjadi adanya praktek-praktek kecurangan seperti pedagang baru yang berjualan di bahu jalan, pengelola pasar tradisional membiarkan saja tanpa ada penanganan yang tegas, pengelola pasar hanya memberikan teguranteguran tanpa sanksi yang berat. Hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap pendapatan pedagang yang berjualan di dalam pasar. Manajemen pengelolaan pasar tradisional Simpang Agung, Lampung Tengah belum sesuai dengan perspektif ekonomi Islam karena belum memiliki sifat dan prinsip-prinsip ekonomi Islam, antara lain prinsip kejujuran, persaingan yang sehat, dan keterbukaan. Apa yang dilakukan oleh pihak pengelola pasar tradisional Simpang Agung, Desa Simpang Agung, Lampung Tengah bertentangan dengan prinsip ekonomi Islam.

REFERENSI

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-11 (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 1.
- [2] Malayu S.P Hasibuan, Op.cit, h. 185
- [3] Taufiq Rachman, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Pertama (Bogor: Ghalia Indonesia, 2016) , h. 57
- [4] "Pengertian BPRS" (On-line), tersedia di: <https://acankende.wordpress.com/2010/11/28/bank-perkreditank-rakyat-bpr-syariah/> (16 Januari 2017)
- [5] Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ke-24(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 8
- [6] Jusuf Soewadji, Pengantar Metodologi Penelitian (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 129
- [7] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan Ke-24(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 80
- [8] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan Ke-24(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 81