

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

**ANALISIS KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN BMT AL-ITTIHAD CABANG RUMBAI KOTA
PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.)*

Oleh :

NOVIRA ANDRIANI

NPM : 172310071

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang sudah dimunaqasahkan dalam sidang sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

Nama : Novira Andriani
NPM : 172310071
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy.
Judul Skripsi : Analisis kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Al-Ittihad Cabang Rumbai Pekanbaru

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

**PANITIA UJIAN SKRIPSI
TIM PENGUJI
Ketua**

Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy
NIDN. 1025066901

Penguji I


Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
NIDN. 1024028802

Penguji II


Muhammad Arif, SE., M.M
NIDN. 1028048801

Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau



Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy.
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Novira Andriani
NPM : 172310071
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy.
Judul Skripsi : Analisis kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Al-Ittihad Cabang Rumbai Pekanbaru

Skripsi ini dapat diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana (S1) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan memenuhi persyaratan dan tugas- tugas yang ditetapkan.

Ditetujui,
Dosen Pembimbing

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN. 1025066901

Turut Menyetujui,

Ketua Prodi
Ekonomi Syariah

Dekan
Fakultas Agama Islam

Muhammad Arif, S.E., M.M
NIDN. 1028048801

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN. 1025066901

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيْوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 22 Maret 2022 Nomor :106/Kpts/Dekan/FAI/2022, maka pada hari ini Selasa Tanggal 22 Maret 2022 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Nama | : Novira Andriani |
| 2. NPM | : 172310071 |
| 3. Program Studi | : Ekonomi Syariah (S.1) |
| 4. Judul Skripsi | : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Al-Ittihad Cabang Rumbai Kota Pekanbaru |
| 5. Waktu Ujian | : 10.00 – 11.00 WIB |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 86,13 (A) |
| 7. Keterangan lain | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman |

PANITIA UJIAN

PEKANBARU

Ketua

Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy

Dosen Penguji :

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| 1. Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy | : Ketua |
| 2. Dr. Zulfadli Hamzah, M.IFB | : Anggota |
| 3. Muhammad Arif, SE.,MM | : Anggota |

Dekan,
Fakultas Agama Islam UIR,

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy

NIDN 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Novira Andriani
NPM : 172310071
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy
Judul Skripsi : Analisis kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Al-Ittihad Cabang Rumbai Pekanbaru

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Dosen Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	26 Juli 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan pada latar belakang dan Sistematika Penulisan	
2	04 Agustus 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan pada BAB I dan II	
3	19 Agustus 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan pada BAB III	
4	24 Agustus 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	ACC Proposal	
5	05 November 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Revisi Proposal	
6	07 November 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Bimbingan wawancara	
7	13 Desember 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan pada BAB IV dan BAB V	
8	16 Desember 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	ACC untuk Munaqasah	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pekanbaru, Maret 2022
Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam

Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوْتِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

Skripsi ini diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

Dr. Zulkifli, M.M., M.E.S.y Sponsor

Muhammad Arif, S.E., M.M.

Ketua Program Studi



[Handwritten signature in blue ink]

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novira Andriani
NPM : 172310071
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Agama Islam
Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Al-Ittihad Cabang Rumbai Kota Pekanbaru.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri dan dapat di pertanggung jawabkan bila di kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang lain dan saya bersedia ijazah saya di cabut oleh Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau.

Pekanbaru, 17 Desember 2021

Yang Membuat Pernyataan



Novira Andriani
NPM : 172310071

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT atas kehadiratnya yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda nabi besar Muhammad SAW dan selaku umat islam semoga kita mampu menjalankan setiap sunnah rasulullah termasuk sunnah dalam pengembangan ekonomi ummat berdasarkan syariat islam yang telah di contohkannya dan beserta para sahabat.

Skripsi ini membahas tentang **“Analisis Kepuasan Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Al-Ittihad Cabang Rumbai Kota Pekanbaru”**. Ini merupakan upaya untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al-Ittihad Rumbai.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari tentunya masih banyak terdapat kekurangan. Dengan keterbatasan kemampuan dan analisa berpikir serta keterbatasan waktu dan kesempatan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal ini.

Dalam penulisan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan, dukungan, arahan, motivasi dan bimbingan dari banyak pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL.

2. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Riau, Bapak Dr. Zulkifli, MM., ME.Sy Sekaligus Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Bapak Muhammad Arif, SE., MM.
4. Badan pelaksana beserta para staf-staf yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian pada BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru.
5. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan karyawan tata usaha yang banyak membantu dalam menyelesaikan segala urusan administrasi.
6. Orang tua yang telah memberikan doa dan dukungan yang luar biasa selama pembuatan skripsi ini.

Semoga dengan segala bantuan dan kebaikandoa yang telah diberikan dapat dibalas oleh Allah SWT. penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada semua pihak semoga skripsi yang ditulis oleh penulis ini dapat bermanfaat terkhusus bagi penulis sendiri dan pembaca pada umumnya. Penulis berharap kritik dan saran yang membangun karena penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Bagi para pihak yang telah membantu skripsi saya semoga segala amal dan kebaikannya mendapatkan pahala yang berlimpah dari Allah SWT, Aamiin.

Penulis

NOVIRA ANDRIANI
NPM.172310071

ABSTRAK

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKANKINERJA KARYAWAN BMT AL-ITTIHAD CABANG RUMBAI KOTA PEKANBARU

NOVIRA ANDRIANI

172310071

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. BMT Al-Ittihad cabang Rumbai Kota Pekanbaru kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari penerapan sistem pekerjaan yang nyaman, gaji yang sesuai, promosi kerja, supervise yang baik dan rekan kerja yang solid. Dengan adanya pemberian kepuasan kerja kepada karyawan pada institusi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kinerja karyawan di BMT Al-Ittihad Rumbai Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai situasi dan kondisi dari data yang dikumpulkan baik dari hasil wawancara, pengamatan dalam masalah yang diteliti lapangan. Adapun hasil penelitian ini adalah, mengenai kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Al-Ittihad Rumbai Kota Pekanbaru terhadap kepuasan kerja yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Oleh karena itu, saya merekomendasikan agar dilakukan penelitian selanjutnya dengan dimensi yang berbeda untuk memaksimalkan tingkat kinerja karyawan yang lebih baik.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan, BMT AL-ITTIHAD.

ABSTRACT**AN ANALYSIS OF EMPLOYEE SATISFACTION TO IMPROVE
JOB PERFORMANCE AT BMT AL-ITTIHAD RUMBAI
IN PEKANBARU CITY****NOVIRA ANDRIANI****172310071**

Job satisfaction is a feeling of pleasure or happiness among employees/workers in doing and carrying out their work. If someone is happy with his job, then he will be satisfied with his job. The employee satisfaction at BMT Al-Ittihad Rumbai in Pekanbaru City can be identified from the application of a comfortable work system, appropriate salary, job promotion, good supervision and solid work relationships. The provision of job satisfaction among employees in a company or an organization is expected to be able to improve the employee job performance. It can be seen from the improvement of employee job performance at BMT Al-Ittihad Rumbai in Pekanbaru city. This study aims to investigate the employee satisfaction to improve the job performance. The type of this study is descriptive qualitative research, which the data are processed by analyzing, describing, and summarizing various situations and conditions in the field. The data collection techniques used are interviews and observations. The results of this study show that the provision of employee satisfaction at BMT Al-Ittihad Rumbai in Pekanbaru City can improve the job performances well. Therefore, the researcher recommends for the further researchers to investigate other dimensions that may be able to maximize the job performance among the employees.

Keywords: job satisfaction, employee performance, BMT AL-ITTIHAD.

الملخص

تحليل رضا الموظفين في تحسين أداء الموظفين في بيت المال والتمويل الاتحاد فرع رومباي بمدينة
باكنبارو

نوفيرا أندرياني

١٧٢٣١٠٠٧١

الرضا الوظيفي للموظف هو شعور بالسعادة أو السرور للعاملين في مشاهدة أعمالهم وتنفيذها. إذا كان شخص ما سعيدًا بوظيفته، فسيكون هذا الشخص راضيًا عن وظيفته. زملاء عمل. مع توفير الرضا الوظيفي للموظفين في المؤسسة يمكن تحسين أداء الموظف. يمكن ملاحظة ذلك من خلال زيادة أداء الموظفين في بيت المال والتمويل الاتحاد فرع رومباي بمدينة باكنبارو. يهدف هذا البحث إلى تحليل الرضا الوظيفي للموظف في تحسين أداء الموظف. الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي التحليل الوصفي النوعي، أي تحليل ووصف وتلخيص المواقف والظروف المختلفة من البيانات التي تم جمعها من المقابلات والملاحظات في المشكلات المدروسة في المجال. تتعلق نتائج هذا البحث بالرضا الوظيفي في تحسين أداء الموظف في بيت المال والتمويل الاتحاد فرع رومباي بمدينة باكنبارو على الرضا الوظيفي، والذي يمكن أن يحسن أداء الموظف بشكل جيد. لذلك، أوصي بإجراء مزيد من البحث بأبعاد مختلفة لتعظيم مستوى أداء أفضل للموظفين. الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، أداء الموظف، بيت المال والتمويل الاتحاد.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	vi
DARTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kepuasan Kerja.....	10
1. Pengertian Kepuasan kerja.....	10
2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
3. Dimensi Kepuasan Kerja	14
4. Fungsi Kepuasan Kerja.....	16
5. Pengaruh Kepuasan Kerja.....	17
6. Dampak Kepuasan Kerja	19
B. Kinerja Karyawan	21
1. Pengertian Kinerja karyawan.....	21

2. Proses Penilaian Kinerja	23
3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	25
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
5. Mengukur Kinerja Karyawan	32
6. Evaluasi Kinerja.....	34
7. Proses Perbaikan Kinerja.....	36
8. Kinerja Dalam Ekonomi Syariah.....	39
C. BMT (Baitul Mal Wa Tamwil).....	39
D. Penelitian Relevan	41
E. Konsep Operasional.....	42
F. Kerangka Berpikir.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	45
D. Informan Penelitian.....	45
E. Sumber Data Penelitian.....	46
F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
G. Teknik Pengolahan Data	47
H. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
1. Sejarah berdiri BMT Al-ittihad.....	49

2. Visi, misi dan nilai-nilai koperasi syariah BMT	
Al-ittihad	50
3. Struktur organisasi	51
4. Sumber dana yang diperoleh BMT Al-Ittihad dan cara	
Mendistribusikan dana	52
B. Hasil wawancara dan temuan penelitian	57
C. Pembahasan hasil penelitian	63
BAB V PENUTUP	79
A. KESIMPULAN	79
B. SARAN	79
DAFTAR KEPUSTAKAAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan BMT Al-Ittihad cabang Rumbai Pekanbaru	4
Tabel 1.2 Pendapatan dan Belanja BMT Al-Ittihad.....	4
Tabel 1.3 Penghimpunan Dana BMT Al-Ittihad.....	5
Tabel 2.1 Konsep Operasional	43
Tabel 3.1 Jadwal Perencanaan Kegiatan Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Hasil Wawancara Kepada Karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru Kota Pekanbaru.....	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1:Umpan balik.....	17
Gambar 2:Kerangka berpikir.....	43
Gambar 3: Struktur Organisasi Bmt Al- Ittihad Rumbai Pekanbaru Tahun 2019.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang Penetapan
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa
- Lampiran 2 : Surat Riset
- Lampiran 3 : Surat Balasan Riset
- Lampiran 4 : Daftar Wawancara
- Lampiran 5 : Dokumentasi
- Lampiran 6 : Hasil Cek Turnitin



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan factor terpenting dalam upaya mencapai keberhasilan suatu organisasi. Daya saing di organisasi ditentukan oleh kompetensi, mutu dan sumberdaya manusia yang dimilikinya, sumberdaya manusia mempunyai peranan utama dalam setiap perusahaan. Menurut (Gomes, 2003: 2) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Umumnya sumber daya yang terdapat dalam organisasi bisa dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu: 1) Sumber Daya Manusia, dan 2) Sumber Daya Non-manusia. Yang termasuk dalam sumber daya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material), dan lain-lain.

Jika membahas sumber daya manusia (SDM) ada baiknya mengetahui istilah pokok dan pengertian-pengertian yang terkait dalam SDM, jika dilihat ada dua pengertian utama yaitu : Manajemen, dan Sumber Daya Manusia (SDM).

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur, pengaturan yang dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Gomes, 2003: 1).

Perencanaan sumberdaya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang di timbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Empat kegiatan system perencanaan sumber daya manusia yang terpadu (integrated) : 1) persediaan sumber daya manusia sekarang, 2) peramalan (forecasts) suplai dan permintaan sumberdaya manusia, 3) rencana-rencana untuk memperbesar jumlah individu-individu yang “qualified”, dan berbagai 4) prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada system. (Handoko, 1993: 53)

Sikap kepuasan kerja seseorang merupakan sikap emosional yang mana menyenangkan ataupun mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan dengan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan seseorang dapat dinyatakan dalam beberapa cara, misalnya dengan sering tidak masuk kerja, berhenti bekerja, banyak mengeluh, tidak patuh, atau banyak mengelakkan sebagian tanggung jawabnya. Berbeda dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja seorang karyawan adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan di tempat kerjanya dengan meningkatnya moral kerja, dedikasi, kecintaan, kedisiplinan dan prestasi lainnya.

Dan agar untuk mengetahui kinerja dan mengukur tingkat kepuasan karyawan suatu perusahaan, salah satu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan adalah dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap

aspek–aspek pekerjaannya dan penerapan kualitas kehidupan kerja atau *Quality of WorkLife*. *QWL* memiliki hubungan positif dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh Wirawan bahwa *QWL* terkait dengan kepuasan kerja dan *QWL* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Karyawan.(Wirawan, 2015) dalam (Mufti Hasan Alfani, 2018).

Penelitian ini dilaksanakan di BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru, yang merupakan salah satu insitusi yang bergerak dalam Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah dengan tingkat prestasi yang tinggi diantara insitusi-insitusi sejenis yang bergerak dibidang yang sama. Perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kepuasan kerja kepada para karyawan yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Baiitul Mal Waa Tamwiil (BMT) Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru merupakan lembaga keuangan mikro syariah atau dikenal dengan sebutan Koperasi Syariah yang beroperasi berdasarkan Syariah Islam, dimana sistem bunga di koperasi konvensional diganti dengan sistem bagi hasil. Pendirian Baiitul Mal waa Tamwiil (BMT) Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru diawali dengan suatu gagasan untuk memberikan atau menyediakan suatu lembaga keuangan berbentuk koperasi syariah yang sesuai dengan umat Islam.

ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara dan anggota lainnya. Dapat dilihat dari data karyawan BMT Al-Ittihad sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah karyawan BMT Al-Ittihad cabang Rumbai Pekanbaru

No	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan	
	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Ketua	1
2.	Wakil ketua I	1
3.	Wakil ketua II	1
4.	Sekretaris	1
5.	Bendahara	1
6.	Manager	1
7.	Kepala cabang rumbai	1
8.	Account officer	1
9.	Costomer service	1
10.	Teller	1
	Jumlah	10

Sumber : BMT Al- Ittihad Cabang Rumbai

Dari data diatas dapat dilihat karyawan BMT Al- Ittihad Cabang Rumbai Kota Pekanbaru memiliki tugas dan fungsi yang berbeda dan telah diamanahkan.

Tugas utama BMT adalah sebagai penghimpun dana dan penyaluran dana, dengan menyimpan uang, uang tersebut dapat ditingkatkan utilitahnya, sehingga timbul Unit surplus (pihak yang memiliki dana berlebih) dan unit devisi (pihak yang kekurangan dana).Seperti data yang dibawah ini merupakan pendapatan dan belanja pada tahun 2018-2020 :

Tabel 1.2 : Pendapatan dan Belanja BMT Al-Ittihad (dalam jutaan)

NO	Perkiraan	Realisasi 2018	Budget 2019	Variance Nominal	Variance %
1	Pendapatan	8.089	10.126	2.037	25,17%
2	Biaya-biaya				

	- bagi hasil pemilik dana	2.974	4.187	1.213	40,76%
	- biaya operasional	3.958	4.135	177	4,47%
3.	Sisa hasil usaha	1.157	1.802	645	55,75%

Sumber : BMT Al-Ittihad

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa insitusi BMT Al-Ittihad Rumbai Kota Pekanbaru tahun 2018-2019 memperoleh pendapatan sebesar 2.037.000 dapat dipersenkan menjadi 25,17 %, biaya bagi hasil pemilik danasebesar 1.213.000 dapat dipersenkan menjadi 40,76%, biaya operasional sebesar 177.000 dapat dipersenkan menjadi 4,47%, dan sisa hasil usaha 645.000 dapat dipersenkan menjadi 55,75%.

Tabel 1.3 : Penghimpunan Dana BMT Al-Ittihad (dalam jutaan)

NO	Perkiraan	Realisasi 2019	Budget 2020	Variance Nominal	Variance %
1	Pendapatan	8.604	9.940	1.336	15,52%
2	Biaya-biaya	7.335	8.115	780	10,64%
	- bagi hasil pemilik dana	3.617	3.675	58	1,61%
	- biaya operasional	3.718	4.440	722	19,42%
3.	Sisa hasil usaha	1,269	1.825	555	43,76%

Sumber : BMT Al-Ittihad

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa insitusi BMT Al-Ittihad Rumbai Kota Pekanbaru tahun 2019-2020 memperoleh pendapatan sebesar 1.336.000 dapat dipersenkan menjadi 15,52%, biaya-biaya sebesar 780.000 dipersenkan menjadi 10,64%, biaya bagi hasil pemilik danasebesar 58.000 dapat dipersenkan menjadi 1,61%, biaya operasional sebesar 722.000 dapat dipersenkan menjadi 19,42%, dan sisa hasil usaha 555.000 dapat dipersenkan menjadi 43,76%.

Dari penjelasan tabel 1.2 dan tabel 1.3 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya peningkatan pendapatan dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Di duga disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan karena salah satu faktor terpenting berkembangnya perusahaan itu dilihat dari peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Cabang Rumbai yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan yang ada di BMT Al-Ittihad Rumbai Kota Pekanbaru mengenai kepuasan kerja karyawan bahwa kompensasi yang diterima karyawan secara langsung berupa gaji, transportasi, makan, reward, pulsa, dan asuransi kesehatan. Tunjangan berkala, dan biaya makan. Biaya makan bagi karyawan yang hadir akan mendapatkan sebesar Rp. 15.000 perhari pada waktu 13:30 WIB, sebaliknya bagi karyawan yang tidak hadir atau pun datang pada waktu 13:30 WIB tidak mendapatkan biaya makan dihari itu saja. Dan gaji karyawan di BMT Al-Ittihad yaitu sebesar UMR yaitu sebesar $\pm 2.600.000$ perbulannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaanya sebaik mungkin, sehingga pada akhirnya akan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data pendapatan dan belanja pada BMT Al-Ittihad Rumbai Kota Pekanbaru dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peneliti menduga bahwa peningkatan kinerja karyawan BMT Al-

Ittihad Rumbai Kota Pekanbaru meningkat dengan adanya kepuasan kerja yang diberikan oleh BMT Al-IttihadRumbai Kota Pekanbaru terhadap karyawan. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menyebabkan perusahaan tersebut terus berkembang, maka kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sangat erat dan penting sekali. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kepuasan Kerja karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : “ Bagaimana kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru?”.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Al-Ittihad.

D. Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti dalam menginflementasikan teori-teori yang peneliti dapatkan selama kuliah,
2. Sebagai bahan masukan untuk perusahaan/organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan,

3. Sebagai bahan referensi dan pengembangan ilmu bagi peneliti selanjutnya.

E. Sistematika Penelitian

Hasil penelitian ini akan dipaparkan oleh penulis dalam beberapa bab, hal ini dimaksudkan agar mampu memberikan gambaran yang secara utuh mengenai masalah yang akan diteliti yaitu Analisis Kepuasan Kerja karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II :LANDASAN TEORI

Dalam penelitian ini penulis akan menguraikan tentang teori mengenai pengertian kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimensi kepuasan kerja, fungsi kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja,dampak kepuasan kerja, pengertian kinerja karyawan, proses penilaian kinerja, tujuan dan manfaat penilaian kinerja, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja, mengukur kinerja karyawan, proses perbaikan kinerja, kinerja dalam ekonomi syariah, BMT (Baitul Maal Wa Tamwil), Penelitian Relevan, Konsep Operasional, Kerangka Berpikir.

BAB III :METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang Jenis Penelitian, Waktu Dan Tempat Penelitian, Subjek Dan Objek Penelitian, Informan Penelitian, Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengolahan Data, Teknik Analisa Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil wawancara dan temuan penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan – keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. (Handoko, 2017 : 194).

Menurut Sutrisno (2017 : 75) pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyukai dan mencintai pekerjaannya atau bahagia dalam menjalankan pekerjaan, jika seseorang bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap kerja.

Menurut Hani Handoko, (2107 : 194) Fungsi personalia mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung pada kepuasan kerja karyawan. Fungsi personalia bisa membuat kontak langsung dengan cara pengawas dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi mereka. Disamping itu, berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi. Iklim organisasional ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi; dimana hal itu akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi hambanya yang bekerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat hal-hal yang curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu;

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَيَرْدُوْنَ اِلَيْ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At- Taubah ayat 105).

Ayat diatas mnejelaskan tentang Segala bentuk pekerjaan atauperbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam. Sehingga terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara seorang manajer/pimpinan perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ٱلْأَنفُسِ ۚ وَكُونُوا لِلْقَوْمِ الَّذِينَ كَفَرُوا مَعْرُوفِينَ ۚ وَأَلْفَوْا اللَّهَ وَنِعْمَتَهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

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.(Q.S Al-Maidah 8).

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas adalah bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan tersendiri.

2. Faktor – factor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017 : 77) Banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Factor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Factor-faktor tersebut adalah :

1. Factor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Factor social, meliputi hubungan kekeluargaan, padangan pekerja, kebebasan berpilotik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Factor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Factor psikologis, merupakan factor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Factor social, merupakan factor yang berhubungan dengan aksi social antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Factor fisik, merupakan factor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Factor finansial, merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3. Dimensi kepuasan kerja

Menurut Nurhasan ed.al (2017: 17) Selama bertahun-tahun lima dimensi kepuasan kerja telah diidentifikasi untuk mewakili karakteristik paling penting dari sebuah pekerjaan tentang karyawan yang memiliki respon afektif. Yaitu :

a. Pekerjaan

Sejauh mana pekerjaan yang ada dalam organisasi merupakan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji

Jumlah remunerasi keuangan yang telah diterima dan sejauh mana ini dipandang sebagai keadilan sesame orang lain di dalam organisasi.

Indicator yang menjadi imbalan yang pantas adalah: 1) gaji yang memenuhi terhadap kebutuhan hidup pribadi dan keluarga. 2) gaji yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan. 3) gaji yang didasarkan pada ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pribadi masing-masing. 4) imbalan yang diterima jika realisasi prestasi kerja melampaui standard prestasi kerja atau system insentif finansial. 5)

gaji yang diterima dibandingkan dengan gaji pegawai organisasi lain pada jabatan atau pekerjaan yang sama.

c. Promosi pekerjaan

Kemungkinan untuk kemajuan dalam organisasi. Karyawan mengharapkan adanya praktik promosi yang adil, karna promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status social yang ditingkatkan.

d. Supervise

Kemampuan supervise untuk memberikan kemampuan teknis dan dukungan perilaku. Dalam hal ini bahwa selain pengaruh seorang teman sepekerjaan, juga pengaruh atasan pada kepuasan kerja, seperti perhatian atasan akan tingkat kesejahteraan pegawai atau karyawan, bimbingan dan bantuan ketika melaksanakan setiap pekerjaan, komunikatif, serta mau melibatkan diri dalam setiap pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja.

e. Rekan kerja

Sejauh mana sesama pekerja dalam organisasi saling mendukung dalam setiap pekerjaan. Terdapat beberapa tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya telah memperoleh masukan dari tenaga kerja lain. Hubungan antara pekerja dalam organisasi merupakan hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Hubungan secara keseluruhan didasarkan pada keterkaitan antara

pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama.

4. Fungsi kepuasan kerja

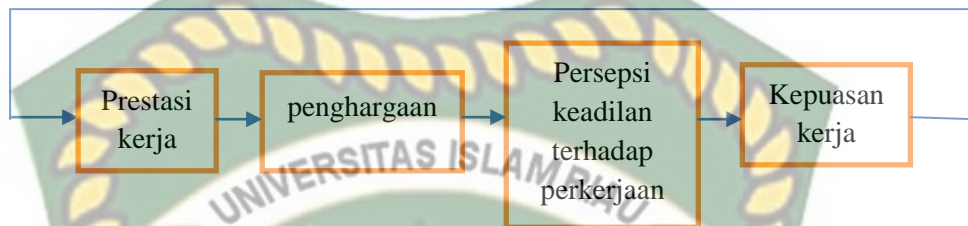
Menurut Hani Handoko (2017 : 195) Ada banyak karyawan yang dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadikan karyawan yang produktifitasnya tinggi, tetapi tetap hanya sebagai karyawan rata-rata. Kepuasan kerja itu sendiri bukan merupakan suatu motivator kuat. Bagaimanapun juga kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

Masalah pokok hubungan dia atas adalah apakah kepuasan kerja mengarahkan ke pelaksanaan kerja lebih baik, atau sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan. Dalam kenyataannya, banyak pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi terutama dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya.

Seperti di tujukkan pada gambar, prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Dilain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja sering terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi

prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut (kontinus).

Gambar 1
Umpan balik



5. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) dalam Rati Nawastuti (2018 :47) terdapat 3 pengaruh kepuasan kerja antara lain yaitu:

1) Terhadap Produktivitas

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai oleh perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan terima (upah/gaji) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan perform kerja yang ungu. Performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat kebersihan yang diharapkan.

2) Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Kemangkiran yang tinggi disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah. Sementara kepuasan kerja yang tinggi maka tingkat kemangkiran akan rendah.

3) Keluarnya pekerja (*Trunover*)

Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan meminimasi tingkat keluarnya karyawan, berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Menurut data yang dikumpulkan oleh Weaver kepuasan kerjadipengaruhi oleh peran disposisi individu.Sedangkan menurut data yang dikumpulkan oleh Locke dari penelitian tentang kepuasan kerja, diperoleh sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.Sumber kepuasan kerja tersebut terbagi dalam dua kategori, yaitu events and conditions serta agents. Kategori pertama, yaitu events and conditions terdiri dari :

a. Tantangan pekerjaan

Menurut Locke pekerjaan yang memberikan tantangan secara mental membuat individu merasa puas menjalankan pekerjaannya.

b. Tuntutan pekerjaan secara fisik

Pekerjaan yang melelahkan akan membuat karyawan merasa tidak puas.

c. Minat pribadi terhadap pekerjaan

Pekerjaan yang didukung oleh minat pribadi individu yang bersangkutan akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

d. Struktur pemberian penghargaan

Struktur pemberian penghargaan yang informatif bagi suatu performansi kerja akan membuat karyawan merasa puas, artinya pemberian

penghargaan terhadap karyawan dilakukan dengan system yang transparan sesuai dengan performansi kerja karyawan yang bersangkutan.

e. Kondisi fisik lingkungan pekerjaan

Kepuasan akan tercipta tergantung dari kesesuaian antara kondisi pekerjaan dengan kebutuhan fisik seseorang.

6. Dampak kepuasan kerja

Menurut Edi Sutrisno (2009 : 80) dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak di teliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampak terhadap kesehatan.

1. Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat di naikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antarproduktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran instrinsik dan ekstinsik beasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkolerasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti kerja merupakan jeis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain hal nya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku

ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya. Justru sebaliknya bagi mereka yang mempunyai kinerja yang buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar.

3. Dampak terhadap kesehatan

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Kepuasan kerja, ialah untuk semua semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standard pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standard yang telah ditetapkan dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016 : 182).

Wilson bangun (2012 : 230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk mengembangkan diri untuk promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktifitas.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan tingkatan kerja yang telah dicapai dari beberapa priode yang ditentukan, agar dapat mengukur kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan kewajiban sebagai perkerja.

b. Pengertian karyawan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), karyawan adalah pegawai, pekerja, orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji/upah (Departemen Pendidikan RI, 2008: 629).

Karyawan atau pekerja adalah asset perusahaan, sehingga untuk mampu bersaing dalam sumber daya manusianya diperlukan kualitas SDM tersebut harus memiliki kemampuan dan keahlian yang kompeten atau sering disebut dengan *Human Resource Based On Competency* (Arijanto, 2012: 149).

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompetensi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompetensi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2013: 12).

Jadi dapat penulis simpulkan bahwa karyawan adalah individual yang berperan penting bagi setiap institusi, karna karyawan memiliki tugas pokok dan tanggung jawab sebagai perkerja.

Sedangkan kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja, seseorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil

secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja karyawan (Novia Ruth Silaen. Dkk, 2021 : 02).

Oleh karna itu dilihat dari pengertian diatas dapat penulis simpulkan kinerja karyawan merupakan hasil suatu pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Proses penilaian kinerja

Menurut Kasmir proses penilaian kinerja dilakukan melalui beberapa hal dibawah ini :

a. Menyusun rencana kerja

Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada. Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang mesti di tampilkan pegawai dalam satu periode penilaian kedepan. Tujuannya adalah agar karyawan atau pegawai mereka menjadi tahu dan mau untuk mewujudkannya.

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Artinya rencana yang telah dibuat segera dilaksanakan sesuai pedoman yang telah ditetapkan.

c. Pembinaan

Pembinaan dilakukan jika karyawan belum mencapai atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya kegiatan pembinaan dilakukan oleh atasan langsung. Pembinaan merupakan tahap untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian. Kemudian membimbing bawahan untuk memastikan mereka tetap berada pada jalur yang telah ditentukan agar kinerjanya tercapai.

d. Pengawasan atau peninjauan

Melakukan kegiatan pengawasan atau peninjauan atas realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemajuan kerja yang terjadi. Kemudian digunakan untuk menyusun rencana berikutnya serta untuk menindaklanjutinya. Peninjauan merupakan tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif dari sebelumnya. Langkah selanjutnya adalah untuk memberikan umpan balik terhadap pencapaian sasaran kerja dan menentukan tindak lanjut selanjutnya. Pengawasan juga ditujukan agar apa yang seharusnya dilakukan karyawan berjalan secara benar.

e. Mengendalikan

Kegiatan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan, atas pelaksanaan yang dilakukan. Mengendalikan

maksudnya jangan sampaikeluar dari rel yang telah ditetapkan sebagaimana mestinya. Sebaliknya jika ada yang keluar dari rel atau aturan yang telah ditetapkan, maka segera dan secepatnya mungkin untuk dikembalikan ke posisi semula.

3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Huseno (2016:89) Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Tujuan penilaian kerja dilakukan adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada karyawan untuk upaya memperbaiki kinerja serta meningkatkan produktivitas organisasi.

a. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Fatimah (2017:18), ada empat kategori tujuan dilakukannya penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Evaluasi dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan. Proses Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja ini dilakukan agar memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
- 2) Sistem pengembangan SDM yang memberikan perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian karyawan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.

3) Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan.

Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.

4) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh perusahaan.

Menurut Fatimah (2017:20) teori lain menjelaskan bahwa adanya penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut:

1) Meningkatkan kemampuan karyawan

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Namun syarat tercapainya tujuan yaitu adanya *tools* yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Misalnya, diberlakukannya sistem *punishment* dan *reward* bagi setiap karyawan. Setelah diketahui seberapa baik keberhasilan karyawan, maka akan muncul semangat dan motivasi untuk selalu meningkatkan prestasi. Sedangkan, bagi karyawan yang memiliki kemampuan yang kurang dibanding rekan kerja yang lain akan tergerak untuk mencapai prestasi yang baik.

2) Identifikasi faktor penghambat kinerja

Dilakukannya proses penilaian kinerja diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memperoleh informasi mengenai mengapa seorang karyawan memiliki perbedaan dalam kemampuan walaupun memiliki fasilitas kerja dan gaji yang sama. Perusahaan dapat mengidentifikasi kendala apa saja yang menghambat pencapaian prestasi yang diharapkan.

3) Menetapkan kebijakan strategis

Hasil akhir dari penilaian kinerja dapat membantu pihak manajemen untuk merumuskan kebijakan yang sesuai dengan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kebijakan akan memiliki nilai strategis apabila kebijakan tersebut membawa perubahan-perubahan positif bagi perusahaan. Seperti, menurunnya faktor penghambat pencapaian prestasi kerja karyawan dan meningkatnya produktifitas karyawan.

b. Manfaat penilaian kinerja

Menurut Nyoto (2019:134) Penilaian kinerja karyawan akan memberikan manfaat baik bagi karyawan, atasan maupun perusahaan. Bagi karyawan, penilaian kinerja akan memberikan sejumlah manfaat seperti:

- 1) Memberikan motivasi, adanya dorongan untuk berkompetisi secara sehat

- 2) Memberikan kejelasan standar penilaian kerja
- 3) Sebagai tolak ukur diri untuk perbaikan kinerja selanjutnya
- 4) Merupakan sarana untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan diri sendiri
- 5) Sarana untuk mencari penyelesaian masalah kerja
- 6) Sarana untuk menjalin komunikasi dengan atasan

Kemudian, penilaian kinerja memberikan keuntungan tersendiri bagi atasan (pimpinan), yaitu:

- 1) Sebagai masukan untuk peningkatan manajemen
- 2) Memperbaiki sistem pengawasan
- 3) Sarana untuk meningkatkan kepuasan kerja
- 4) Sarana untuk mengenal karakteristik, kelemahan, dan kelebihan karyawan
- 5) Sebagai media komunikasi antara atasan dan bawahan untuk memberikan masukan bagi perusahaan

Sedangkan keuntungan untuk evaluasi bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas perusahaan
- 2) Meningkatkan kinerja karyawan
- 3) Sebagai media komunikasi
- 4) Sebagai masukan untuk mengetahui jenis pelatihan atau training yang dibutuhkan karyawan

Sedangkan menurut Ghorpade dan Chen (1995) dalam Rusby (2017:150) berpendapat bahwa ada tiga fungsi penilaian kinerja didalam organisasi yaitu:

- 1) Fungsi penilaian kinerja merupakan sesuatu yang *inherent* dan tidak terhindarkan dalam organisasi. Dalam hal ini:
 - Organisasi mengetahui prestasi pekerja melalui penilaian kinerja yang dilakukan.
 - Penilaian perlu untuk menghitung kontribusi individu untuk kemajuan organisasi.
 - Penilaian kinerja formal dapat melindungi organisasi dari tindakan negatif anggota organisasi lainnya.
- 2) Fungsi penilaian kinerja merupakan kegiatan dengan konsekuensi-konsekuensi terhadap individu dalam organisasi. Dari perspektif organisasi, kelemahan sistem dan kesalahan praktik penilaian kinerja akan berakibat tidak efektifnya pelaksanaan fungsi-fungsi sumberdaya manusia, seperti fungsi kompensasi, pengembangan dan pelatihan.
- 3) Kegiatan penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang mengharuskan penilai menghasilkan penilaian yang bersih, akurat, serta peringkat berdasarkan jasa individu.

Secara holistik, penilaian kinerja karyawan akan membantu menumbuhkan iklim kerja yang sehat karena pihak baik karyawan, atasan maupun perusahaan akan mendapatkan masukan berdasarkan

evaluasi yang telah dilakukan. Dengan cara ini pula karyawan, atasan, dan perusahaan bisa saling bekerja sama secara sportif untuk meraih target yang telah ditetapkan. Nyoto (2019:134)

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, jika pegawai memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi dapat diartikan dengan suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) dalam; bekerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Harbani Pasolong (2010) dalam Samsuddin (2018:80) sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan disuatu bidang yang dipengaruhi bakat, intelegensi (kecerdasan), yang mencukupi serta minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi terhadap tujuan organisasi.
3. Energi, merupakan sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar, sehingga ketajaman mental dan konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi, adalah penerapan pengetahuan yang ada guna mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja serta bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, merupakan tujuan yang harus dicapai pegawai. Tujuan ini harus jelas supaya pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat terarah dan berjalan secara efektif dan efisien.
7. Keamanan, merupakan kebutuhan manusia yang fundamental. Pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sedangkan menurut Armstrong (1998) dalam Nuraini (2013:151) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Faktor individu (*personal factors*)

Yaitu faktor yang berkaitan dengan keahlian, motivasi, serta komitmen.

b. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*)

Yaitu faktor yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan ataupun manajer.

c. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*)

Yaitu faktor yang berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

d. Faktor sistem (*system factors*)

Yaitu faktor yang berkaitan dengan system/metode kerja yang ada serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

e. Faktor situasi (*contextual/situational factors*)

Yaitu faktor yang berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

5. Mengukur kinerja karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012: 234), menyatakan bahwa standard pekerjaan dapat ditentukan dari suatu pekerjaan, dapat dijadikan dasar penilaian setiap pekerjaan untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standard pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standard pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

6. Evaluasi Kinerja

Menurut Ma'ruf (2014 : 20) evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara priodik yang ditentukan oleh organisasi. Dalam rumusan yang lain, evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dan dalam rumusan yang lebih singkat, evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim dan individu.

a. Tujuan evaluasi kinerja karyawan

Evaluasi kinerja sebagaimana mempunyai beberapa tujuan antara lain:

- 1) Pengembangan dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu detraining dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan conceling antara atasan

dengan bawahan, sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai

- 2) Pemberian reward dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi. Beberapa organisasi juga menggunakannya untuk pemberhentian pegawai.
 - 3) Motivasi dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja.
 - 4) Perencanaan SDM dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan, serta perencanaan SDM.
 - 5) Kompensasi dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang bekerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
 - 6) Komunikasi evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.
- b. Kegunaan evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja (penilaian kinerja) dilihat dari perspektif pengembangan perusahaan atau pengembangan SDM pada umumnya mempunyai kegunaan, diantaranya:

- 1) Memperkuat posisi tawar antara perusahaan dengan karyawan.
- 2) Memperbaiki kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.
- 3) Menyesuaikan pembayaran kompensasi kepada karyawan

- 4) Sebagai dasar pembuatan keputusan dalam penempatan karyawan
- 5) Sebagai dasar untuk menetapkan pelatihan dan pengembangan.
- 6) Sebagai dasar untuk menyusun perencanaan dan pengembangan karier karyawan.
- 7) Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi proses staffing.
- 8) Sebagai dasar defisiensi (meninjau ulang) prosedur penempatan karyawan (Ma'ruf, 2014 : 22).

7. Proses perbaikan kinerja

Menurut Wibowo, (2016: 243) merupakan proses transformasi kondisi kinerja saat ini menuju pada keadaan kondisi kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Perbaikan kinerja baru dapat dilakukan setelah diketahui kondisi kinerja saat ini.

a. Kondisi kinerja sekarang

Analisis kesenjangan atau *gap analysis* merupakan teknik yang umum dipergunakan dalam perencanaan penjualan dan bisnis. Kekuatan dalam analisis kinerja adalah karena besaran kesenjangan dapat di kuantitatifkan.

b. Kondisi kinerja diinginkan

Visualisasi kinerja yang diinginkan sangat perlu disusun sebagai acara untuk menentukan tindakan yang harus dilakukan . untuk itu, perlu ditemukan orang yang mampu membantu untuk

mengerjakannya, seorang *high performer* di dalam organisasi, perlu dicari dari sektor lain yang sejenis.

c. Identifikasi masalah

Masalah atau problem harus didiagoniskan melalui suatu proses pengambilan keputusan. Sering kali terjadi kesalahan dalam menentukan persoalannya, karena telah mencampur aduk pengertian antara perkiraan masalah, solusi dan pendapat. Terjadi kesalahan dalam menentukan persoalan yang sebenarnya dihadapi karena telah mengasumsikan sebuah solusi dalam pikirannya.

d. Mengapa terjadi

Kuantifikasi kesenjangan kinerja akan membeikan gagasan baik tentang apa yang menjadi paling krusial dalam kesenjangan tersebut. Oleh karena itu, kita harus fokuskan pada *pemain kunci* yang terlibat.

Tahap selanjutnya adalah melakukan investigasi penyebab perilakunya; apakah karena kekurangan pengetahuan, terampil, dan motivasi atau ada faktor lingkungan yang mencegah untuk berprestasi.

e. Mencari solusi

Untuk mencari solusi secara sederhana, apabila kita mengetahui alasan timbulnya kesenjangan, solusinya adalah sebaliknya. Oleh karena itu, misalnya apabila pekerja tidak mencapai target karena mereka tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka dan tidak

mempunyai peralatan yang cukup untuk melakukan pekerjaan, solusinya adalah membuat harapan menjadi jelas dan mendapatkan beberapa peralatan baru

f. Kemampuan diperlukan

Untuk menjadi manager yang sukses menjalankan kinerja, diperlukan beberapa kemampuan antara lain (Harrison, 2000)

- 1) Kemampuan sebagai *high-performer* yang menunjukkan prestasi tinggi dalam proses kinerja yang dibawakan oleh tim;
- 2) Model peran tentang keyakinan, nilai-nilai, dan perilaku yang diharapkan organisasi;
- 3) Keterampilan menjalankan hubungan antar pribadi untuk membangun kredibilitas dengan pekerja;
- 4) Percaya diri dan kredibilitas untuk menyelesaikan masalah dan melakukan penghindaran;
- 5) Kemampuan analitis untuk mengikuti proses secara sistematis untuk menganalisis kebutuhan;
- 6) Kreativitas untuk mensintensiskan solusi yang tepat;
- 7) Keterampilan interpersonal untuk membina pekerja yang menjadi tanggung jawabnya;
- 8) Keberanian untuk memberikan umpan balik secara jujur;
- 9) Ketekunan untuk melihat sesuatu secara mendalam.

8. Kinerja dalam ekonomi syariah

a. Syarat manajemen kinerja ekonomi syariah

Menurut Ari Setianingsih, (2016 :107) Beberapa syarat manajemen kinerja ekonomi syariah, antara lain :

1. Kerja, aktivitas, amal dalam islam adalah perwujudan rasa syukur kita kepada Allah Swt.
2. Seorang muslim hendaknya berorientasi pada pencapaian hasil yaitu *hasanah fi ad-dunya* dan *hasanah fi al-akhirah*.
3. Dua karakter yang hendaknya kita miliki : Al-Qawiy dan Al-Amiin. *Al-Qawiy* merujuk kepada *reality*, dapat diandalkan, juga berarti, memiliki kekuatan fisik dan mental (Emosional, intelektual, Spiritual), sementara Al-Amiin merujuk kepada *integrity*, satunya kata dengan perbuatan alias jujur, dapat memegang amanah.

b. Prinsip-prinsip kinerja ekonomi syariah

1. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah, dan amal perbuatan.
2. Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

C. BMT (Bait Al-Maal Wa At-tamwil)

1. Pengertian BMT (*Bait Al-Maal Wa At-tamwil*)

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan bagian dari Bank Syariah atau semacam LSM yang beroperasi seperti Bank koperasi dengan

pengecualian ukurannya yang kecil dan tidak mempunyai akses ke pasar uang (Isma Ilmi Hayati Ginting, Iyda Sudadjat, 2002, Vol. 672).

Menurut Zulkifli dalam (Soemitra, Andri : 2010) BMT adalah perpendekan dari kata balai usaha mandiri terpadu atau *baitul maal wa tamwil*, yaitu lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

BMT (*Bait Al-Maal Wa At-tamwil*) sesuai namanya terdiri dari dua fungsi utama, yaitu sebagai berikut :

- a. *Bait At-Tamwil* (rumah pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.
- b. *Bait Al-Maal* (rumah harta), menerima titipan dan zakat, infak dan seekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

2. Ciri-ciri utama BMT

Menurut Zulkifli dalam (Soemitra, Andri : 2010) ciri-ciri utama dari BMT itu sendiri adalah:

- a. Berorientasi bisnis, mencari laba bersama meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan lingkungannya.

- b. Bukan lembaga sosial tetapi dapat dimanfaatkan untuk mengefektifkan pengguna zakat infak dan sedekah bagi kesejahteraan orang banyak.
- c. Ditumbuhkan dari bawah berlandaskan peran seta masyarakat disekitarnya
- d. Milik bersama masyarakat kecil dan bawah dari lingkungan BMT itu sendiri, bukan milik orang seorang atau orang dari luar masyarakat itu.

3. Fungsi BMT

Fungsi BMT secara umum adalah sebagai berikut :

- a. Penghimpunan dana dan penyaluran dana, dengan menyimpan uang di BMT, uang tersebut dapat ditingkatkan utilitasnya, sehingga timbul Unit surplus (pihak yang memiliki dana berlebih) dan unit devisa (pihak yang kekurangan dana).
- b. Pencipta dan pemberi liquiditas, dapat menciptakan alat pembayaran yang sah yang mampu memberikan kemampuan untuk memenuhi kewajiban suatu lembaga/perorangan.
- c. Sumber pendapatan, BMT dapat menciptakan lapangan kerja dan memberi pendapatan kepada para pegawainya.
- d. Pemberi informasi, memberi informasi kepada masyarakat mengenai resiko keuntungan dan peluang yang ada pada lembaga tersebut.

4. Penelitian Relevan

1. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junita Anggraini pada tahun 2020 yang berjudul “ *Analisis Pengaruh*

Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di BRI Syariah Kabupaten Jombang". Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa yang membedakan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu variabel X Junita Anggraini menggunakan lingkungan kerja sedangkan penulis menggunakan kepuasan kerja dan tempat penelitian. Sedangkan persamaannya yaitu pada variabel Y menggunakan kinerja karyawan.

2. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Lailatul Mufidah pada tahun 2020 yang berjudul "*Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agrofarm Nusaraya Ponorogo*". Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perbedaan dengan penelitian penulis yaitu pada tempat penelitian dan pada variabel X dan persamaannya yaitu pada variabel Y.
3. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Rahmadani pada tahun 2017 yang berjudul "*Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variable Moderating*". Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan yang membedakan dengan penelitian penulis terdapat pada tempat penelitian dan pada variabel X sedangkan persamaannya yaitu pada variabel Y.

5. Konsep Operasional

Berdasarkan teori di atas dapat dibuat konsep operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

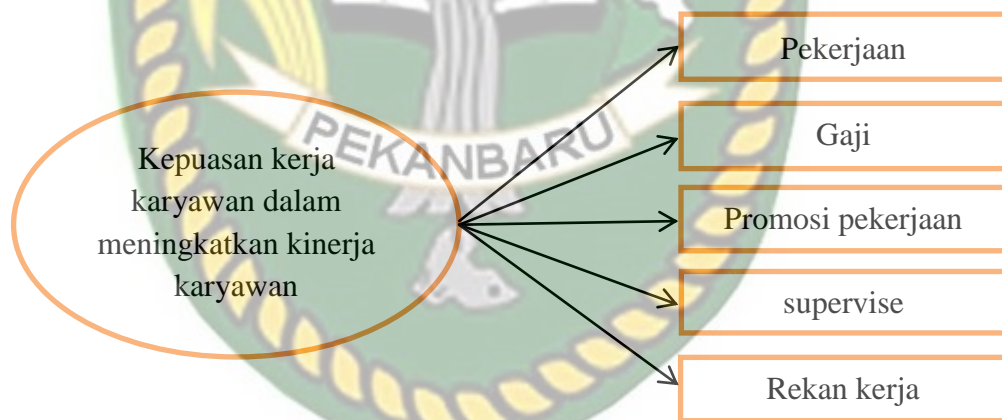
Tabel 2.1 : Konsep Operasional

Konsep	Dimensi	Indikator
Kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan	Kepuasan kerja karyawan	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Promosi pekerjaan 4. Supervisi 5. Rekan kerja

6. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, yang berjudul : *“Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru”* maka kerangka berpikir yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. : Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (1992) dalam Sujarweni (2014:19) Penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Noor (2011:34). Sedangkan menurut Sanusi (2019:13) penelitian deskriptif adalah penelitian untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru JL. Sembilang Rumbai Pesisir, dilakukan pada bulan Desember 2021 sampai bulan Maret 2022, yaitu selama empat bulan dengan perencanaan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Perencanaan Kegiatan Penelitian

No	JENIS KEGIATAN	TAHUN/BULAN/MINGGU															
		Desember				Januari				Febuari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Proposal																
2	Pengumpulan Data																
3	Pengolahan Data																
4	Persiapan Skripsi																

Sumber : Data Olahan 2022

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitiandalam penelitian ini adalah karyawan pada BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru, dan sebagai objek penelitian ini adalah Kinerja Karyawan dalam mengelola dana wakaf pada BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru.

D. Informan Penelitian

Informan Penelitian adalah orang yang memberikan informasi baik tentang dirinya ataupun orang lain atau suatu kejadian atau suatu hal kepada peneliti atau pewawancara mendalam (Afrizal,2014:139). Dan yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Manager 1,Ka.Cab 1, Teller 1 orang,CS1 orang, dan A/O 1.BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbarujadi total dari informan penelitian ini berjumlah 5 orang pelaksana BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data

dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang akan diteliti Sugiyono (2016:219).

E. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data-data yang yang dapat dilihat yaitu data primer dan data sekunder yang benar-benar mendukung dalam mengumpulkan data sebagai berikut :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli data tersebut, dalam proses pengumpulan data yang diambil dari sampel atau objek penelitian. Data primer disini adalah keterangan atau jawaban dari karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru.
2. Data sekunder merupakan data yang digunakan untuk mendukung perumusan masalah dalam penelitian, berupa catatan atau dokumen dan sebagainya mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Sanusi, 2017:104).

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menurut (Sanusi,2017:105) dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan lisan kepada subjek penelitian. Wawancara ini merupakanketerangan atau jawaban dari karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru.

2. Observasi adalah cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Observasi ini berupa pengamatan aktifitas atau kondisi perilaku ataupun nonperilaku dari karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru.
3. Dokumentasi adalah pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Data dokumentasi seperti data penelitian, profil lembaga, dan sebagainya dari BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru.

G. Teknik Pengolahan Data

Data yang sudah dikumpulkan dan dicatat dalam kegiatan penelitian melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi harus dipastikan kebenarannya. Oleh karena itu setiap peneliti harus bisa memilih dan menentukan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan validitas data yang diperoleh. Validitas merupakan hasil penelitian yang valid yang terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Sugiono (2002:96)

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat kegiatan penelitian berlangsung dan dilakukan setelah data-data pengumpulan selesai. Data tersebut dianalisis secara cermat dan teliti sebelum disajikan

dalam bentuk laporan yang utuh dan sempurna. Analisis data kualitatif diantaranya sebagai berikut (Sugiyono, 2014:91).

1. *Data reduction* (Reduksi Data). Data yang diperoleh dari lapangan yang jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci.
2. *Data Display* (penyajian Data). Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
3. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan). Langkah yang ketiga adalah analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan di awal hanya bersifat seentara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung data tahap berikutnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdiri BMT Al-Ittihad.

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Al-Ittihad Cabang Rumbai Kota Pekanbaru adalah lembaga keuangan mikro syariah atau lebih sering dikenal dengan sebutan Koperasi Syariah, yang didirikan pada tanggal 21 juni 2008 di Masjid Al-Ittihad kompleks PT. CPI Rumbai Kota Pekanbaru dalam naungan Yayasan kesatuan pendidikan Ittihad (YKPI). BMT ini dibentuk karena untuk membantu pedagang kecil yang ingin menjadi anggota dengan dana awal sebesar Rp114.000.000 dengan mendapatkan izin operasional berdirinya dari PINBUK dengan No. 034/PINBUK/Riau/XI/2000, dan sekarang telah memiliki izin usaha yang berbadan KOperasi Syariah dengan No. 272 BH/DISKOP & UKM/3/X/2001.

Berdasarkan Al-quran dan Hadits tentang keuangan syariah yang bergerak dalam bidang simpan pinjam BMT Al-Ittihad dibentuk dengan sasaran sebagai upaya memberdayakan umat secara kebersamaan dalam kegiatan simpanan dan pembiayaan, menjalin kemitraan kepada pedagang kecil dan menengah, meningkatkan taraf hidup masyarakat kecil dan menengah, membuat lembaga keuangan yang sesuai syariah,

meningkatkan status mustahik menjadi muzakki, serta menghimpun, mengelola dan mendistribusikan dana zakat dan infak.

BMT Al-Ittihad merupakan badan pengembangan usaha dengan prinsip koperasi syariah yang manamempunyai 5 prinsip dalam menjalankannya, yaitu:

- a) Mengikuti Al-Quran dan Hadits,
- b) Mematuhi peraturan yang berlaku pada undang-undang,
- c) Menerapkan nilai kejujuran dan amanah dalam etika berniaga,
- d) Memberdayakan masyarakat kecil dan menengah melalui ekonomi kerakyatan,
- e) Meningkatkan kesejahteraan pedagang kecil dan menengah.

2. Visi, Misi, dan Nilai-nilai Koperasi Syariah BMT Al-Ittihad.

a. Visi

Menjadi pusat kegiatan islam terpadu untuk mewujudkan masyarakat yang makmur lahir bathin serta sejahtera dunia dan akhirat.

b. Misi

Memicu pembinaan umat dalam bidang pengembnagan usaha muamalat islam.

c. Nilai-nilai koperasi syariah

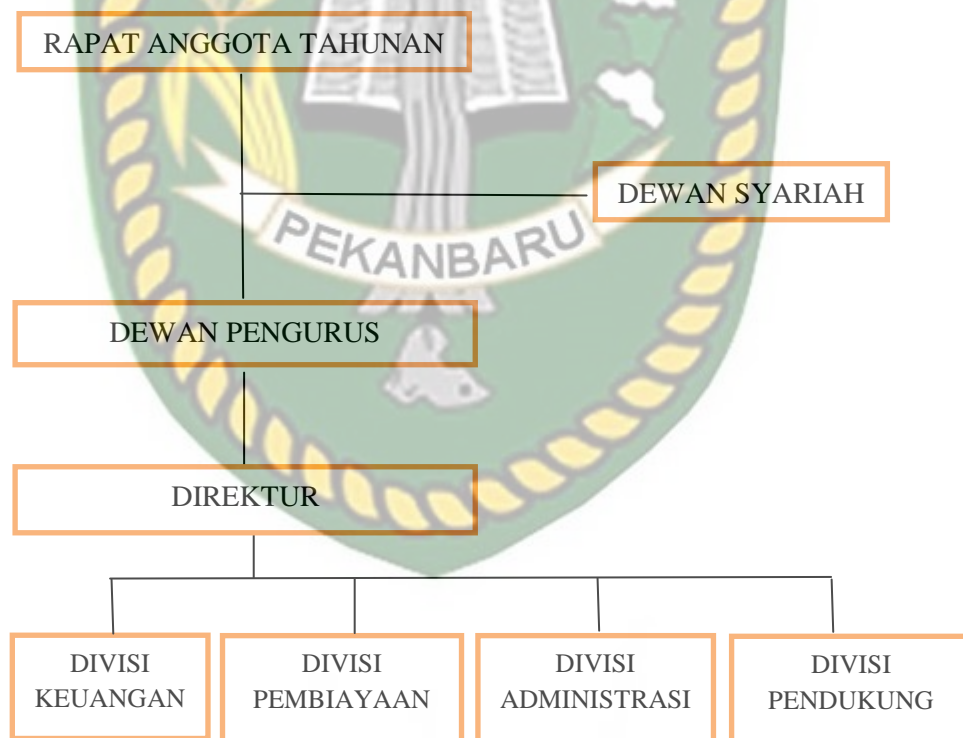
Maju dan berkembang sesuai syariah dan berakhlak terfuji sesuai al-quran dan sunnah serta menghargai nasabah sebagai bagian integral

kemajuan BMT yang mengutamakan ukhuwah islamiyah saling tolong menolong dan berlomba dalam kebajikan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang isinya sejumlah tugas dan wewenang yang telah ditetapkan, struktur organisasi pada koperasi syariah memiliki dewan pengawasan syariah.

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI BMT Al-Ittihad Cabang Rumbai Kota
Pekanbaru Tahun 2019



Sumber : BMT Al – Ittihad Rumbai, Pekanbaru

4. Sumber dana yang diperoleh BMT Al-Ittihad dan cara Mendistribusikan dana

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Al-Ittihad Cabang Rumbai Kota Pekanbaru merupakan lembaga perantara antara pihak yang memiliki dana surplus kepada pihak yang memiliki dana minus, BMT memiliki dua fungsi utama yaitu sebagai penghimpun dana dan sebagai penyalur dana atau pembiayaan.

Ada beberapa dana pinjaman yang dilakukan BMT Al-Ittihad dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, yaitu :

1) Simpanan Mudharabah

Jenis simpanan ini adalah simpanan sukarela anggota BMT Al-Ittihad dengan mendapatkan bagi hasil antara mudharib dan shahibul maal, simpanan ini terdiri dari beberapa macam diantaranya adalah:

- Simpanan mudharabah biasa, yaitu simpanan yang dilakukan oleh shahibul maal dengan tujuan agar dana yang tersimpan aman, dan jika dana itu digunakan untuk modal usaha maka akan ada pembagian keuntungan antara shahibul maal dengan BMT.
- Simpanan mudharabah pendidikan, yaitu simpanan yang dilakukan shahibul maal dengan maksud untuk pembiayaan pendidikan.
- Simpanan mudharabah aqiqah, yaitu simpanan yang sama dengan simpanan biasa akan tetapi simpanan ini hanya bisa diambil saat waktu aqiqah saja.

- Simpanan mudharabah idul Fitri, yaitu simpanan yang hampir sama dengan simpanan biasa, dan saat pengambilannya hanya pada saat idul fitri saja.
- Simpanan mudharabah haji, yaitu simpanan yang hampir sama dengan simpanan biasa akan tetapi hanya bisa ditarik saat haji akan dilaksanakan.
- Simpanan mudharabah umrah, yaitu simpanan yang sama dengan simpanan biasa akan tetapi hanya bisa di ambil saat akan melaksanakan ibadah umrah saja.
- Simpanan mudharabah qurban, yaitu simpanan yang sama dengan simpanan biasa dan hanya bisa ditarik saat qurban dilakukan.
- Simpanan mudharabah walimah, yaitu simpanan yang sama dengan simpanan biasa yang mana hanya bisa di ambil saat walimahan.
- Simpanan mudharabah perumahan, yaitu sejenis simpanan yang diperuntukkan untuk perumahan yang akan dibeli ataupun disewa dari BMT.

2) Simpanan wadiah

Merupakan dana simpanan yang dititipkan nasabah kepada pihak BMT tanpa adanya bagi hasil, akan tetapi bisa diberikan bonus seperti infak untuk BMT yang jumlahnya tidak ditetapkan.

3) Investasi

Merupakan simpanan berjangka yang hanya dapat diambil dalam jangka waktu tertentu dengan jasa bagi hasil ditetapkan BMT, investasi ini berupa deposito dan syirkah (saham).

Pembiayaan adalah kunci utama lembaga keuangan baik konvensional maupun syariah, jika tidak ada pembiayaan atau pinjaman lembaga keuangan tidak akan berjalan sebagaimana seharusnya. BMT merupakan lembaga keuangan syariah yang menerapkan ekonomi kerakyatan yang mana kegiatan ekonomi rakyat dikelola oleh rakyat dengan berbagai sumber daya ekonomi, ekonomi kerakyatan seringkali dihadapkan dengan kondisi yang sangat sulit dimana begitu banyak proposal pembiayaan masuk akan tetapi kurangnya modal untuk memenuhi hal tersebut. Selayaknya lembaga sosial masyarakat, BMT hadir untuk membantu mereka yang membutuhkan tentunya dengan melihat, mengevaluasi terlebih dahulu kelayakan usaha yang diajukan.

Beberapa cara mendistribusikan dana (pembiayaan) yang ada di BMT Al-Ittihad Cabang Rumbai Kota Pekanbaru, adalah sebagai berikut:

1. Pembiayaan Mudharabah

Merupakan pembiayaan dengan perjanjian antara pihak BMT dengan pihak anggota yangmana BMT ikutserta sebagian dana

dalam usaha tersebut, dan jika terdapat kerugian ataupun keuntungan akan dibagi sesuai kesepakatan bersama.

Sesuai prinsipnya, mudharabah sifatnya mutlak dimana shahibul maal tidak menetapkan syarat kepada pengelola. Akan tetapi, boleh menetapkan syarat-syarat yang bertujuan untuk menyelamatkan dari kerugian. Sehingga mudharabah dibagi menjadi dua (Karim,2004 : 200), yaitu:

- a. Mudharabah Muthalaqah, yangmana sifatnya shahibul maal tidak menetapkan syarat kepada mudharib.
 - b. Mudharabah Muqayyadah, yangmana sifatnya shahibul menetapkan syarat kepada mudharib.
2. Pembiayaan Murabahah
- Pembiayaan murabahah merupakan perjanjian jual-beli yang mana BMT membeli barang yang diperlukan nasabah kemudian menjualnya kepada nasabah yang bersangkutan sebesar harga asli ditambah laba sesuai kesepakatan bersama.
3. Ba’I Bitsaman Ajil (BBA)

Adalah pembiayaan yang berupa pembelian barang dengan harga yang telah ditetapkan dan diberikan kepada nasabah dan cara pembayarannya dengan dicicil dalam rangka pemenuhan barang modal atau investasi, dan dalam waktu yang telah ditetapkan.

4. Pembiayaan Qardul Hasan

Merupakan pembiayaan bagi usaha mikro yang tidak memberikan keuntungan finansial kepada pihak yang meminjamkan yang mana diberikan dengan syarat ringan pada anggota dan tidak ditentukan atau dikenakan bagi hasil, kecuali sukarela. Peranan BMT Al-ittihad disini merupakan sebagai baitul maal yang mengumpulkan, mengelola, dan menyalurkan zakat kepada mereka yang berhak menerimanya.

5. Musyarakah

Musyarakah berarti sesuatu perjanjian usaha yang berserikat dalam hal modal dan keuntungan, mereka menyertakan modelnya dalam suatu proyek dimana pihak yang ikut serta mewakili atau menggugurkan haknya dalam manajemen proyek dan keuntungan dari hasil usaha dapat dibagi baik menurut pernyataan model atau suatu kesepakatan bersama, serta pengembalian modalnya disesuaikan dengan lamanya kongsi.

6. Pelatihan-pelatihan

Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang ada di BMT Al-Ittihad Cabang Rumbai Kota Pekanbaru, BMT telah mengutus para pengelola untuk mengikuti berbagai pelatihan baik yang diadakan oleh PINBUK pekanbaru yang merupakan hasil kerjasama dengan Departemen koperasi seperti :

- a) Pelatihan pemantapan dan pengawasan kemandirian ekonomi rakyat (P2KER) tahun 2007
- b) Pelatihan software Banking 2000, di Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru.
- c) Workshop BMT tingkat nasional di Pekalongan, Juli 2005.
- d) Rakernas PINBUK se-Indonesia diadakan di Batam tahun 2007.
- e) Manajemen pembiayaan diadakan oleh Bank Muamalat Indonesia dan PINBUK dati-Riau di Pekanbaru, januari 2006.
- f) Pelatihan manajemen pembiayaan yang diadakan Bank Syariah Mandiri di Pekanbaru, Maret 2007.
- g) Pelatihan costumer services diadakan oleh APBN Pekanbaru, Oktober 2007.

B. Hasil wawancara dan Temuan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan, oleh sebab itu data yang disajikan dalam bab ini adalah data yang dikumpulkan dari lapangan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara. Hasil dari wawancara ini akan menunjukkan bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru.

Wawancara ini dilakukan kepada ketua pelaksana dan perwakilan dari karyawan yang berjumlah 5 orang. Kemudian data ini disajikan dalam bentuk uraian singkat kedalam masing-masing kategori. Adapun hasil dari

wawancara kepada ketua pelaksana dan karyawan di BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru Kota Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Hasil Wawancara Kepada Karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Pekanbaru Kota Pekanbaru

Pekerjaan :
1. Apakah Bapak/Ibu merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini?
<p>Jawaban :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Iya, karena gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan kerja dan pemimpin perusahaan tidak banyak menuntut kepada para pekerja</i> 2. <i>Sangat nyaman, kerena dikantor kami seperti keluarga</i> 3. <i>Alhamdulillah iya, kerena di kantor kami saling mendukung sesama rekan kerja.</i> 4. <i>Iya, karena perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai sehingga kami merasakan kenyamanan di lingkungan kerja.</i> 5. <i>Iya, karena perkerjaan yang diamanahkan kepada saya sesuai dengan apa yang saya harapkan sehingga saya merasakan puas dalam bekerja.</i>
2. Apa saja factor penyebab Bapak/Ibu merasa nyaman dalam bekerja di Insitusi ini?
<p>Jawaban :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Lingkungan kerja yang nyaman, pimpinan yang memperlakukan karyawannya dan juga rekan kerja yang mau bekerja sama serta saling mendukung.</i> 2. <i>Dikantor etika islami sangat dijunjung tinggi. Batasan akhwat dan ikhwan juga terlaksana dengan baik, dan yang pastinya transaksinya syariah.</i> 3. <i>Sesuai dengan syariah sehingga tidak terdapat transaksi yang mengandung riba</i> 4. <i>Karena lingkungan kerja yang nyaman dan kami sesama karyawan memiliki solidaritas yang tinggi.</i> 5. <i>Atasan yang bertanggung jawab dan mengerti dengan keadaan karyawan sehingga memicu rasa tenang serta bahagia bagi setiap karyawan.</i>
3. Menurut Bapak/Ibu apakah kepuasan kerja berdampak positif atau negatif pada insitusi ini?
<p>Jawaban :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Iya, berdampak positif kami para karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja karena pekerjaan kami setimpal dengan hasil yang kami dapatkan.</i> 2. <i>Iya positif, karena jika tidak merasakan kepuasan dalam bekerja maka pasti tidak merasakan kenyamanan.</i> 3. <i>Berdampak positif, karena puas dalam bekerja sehingga bisa mematuhi peraturan yang ada di kantor.</i>

<p>4. <i>Iya, positif jika kita merasakan nyaman dalam bekerja.</i></p> <p>5. <i>Karyawan bekerja merasakan kepuasan kerja itu tergantung oleh individunya sendiri senang atau tidaknya dalam bekerja.</i></p>
<p>Gaji :</p>
<p>1. Apakah Bapak/Ibu menerima gaji sesuai yang ditetapkan Insitusi dan tepat waktu dalam penerimaan gaji?</p>
<p>Jawaban :</p> <p>1. <i>Iya sangat sesuai, karena gaji yang ditetapkan di awal sebesar UMR.</i></p> <p>2. <i>Iya, gaji yang kami dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang kami kerjakan dan selalu tepat waktu</i></p> <p>3. <i>Sesuai, karena pada waktu penerima gaji tidak pernah kurang dan selalu tepat waktu.</i></p> <p>4. <i>Iya, sesuai dan jika kami lembur kerja maka kami ada penambahan gaji</i></p> <p>5. <i>Sesuai dan tepat waktu Gaji ditransfer kerekening masing-masing setiap bulan.</i></p>
<p>2. Diluar gaji apakah Bapak/Ibu diberikan tunjangan lainnya seperti: tunjangan hari raya, uang cuti, atau BPJS kesehatan dan lain-lainnya?</p>
<p>Jawaban :</p> <p>1. <i>Iya sesuai, karena diawal sudah ditetapkan bahwa diluar gaji kami juga mendapatkan beberapa tunjangan lainnya.</i></p> <p>2. <i>Iya, tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan kami.</i></p> <p>3. <i>Iya pasti kami mendapatkan tunjangan hari raya dan yang lainnya sesuai waktu yang telah ditentukan.</i></p> <p>4. <i>Iya saya merasa senang ketika mendapatkan tunjangan diluar gaji seperti tunjangan hari raya, BPJS kesehatan dan yang lainnya.</i></p> <p>5. <i>Kami mendapatkan tunjangan karna itu merupakan pendukung kepuasan dalam bekerja.</i></p>
<p>3. Apa Bapak/Ibu mendapatkan kesempatan untuk kenaikan gaji di perusahaan?</p>
<p>Jawaban :</p> <p>1. <i>Iya, apabila kami lebih semangat dalam bekerja kami akan memiliki peluang dalam kenaikan gaji.</i></p> <p>2. <i>Iya, tetapi tidak termasuk kedalam gaji pokok melainkan bentuk apresiasi kantor kepada karyawan berupa bonus.</i></p> <p>3. <i>Iya, jika pendapatan kantor bertambah</i></p> <p>4. <i>Iya kami mendapatkan kesempatan dalam kenaikan gaji.</i></p> <p>5. <i>Pasti, tetapi sulitnya kenaikan gaji pada saat pandemi ini.</i></p>
<p>Promosi :</p>
<p>1. Apakah Bapak/Ibu senang dengan promosi kenaikan jabatan dalam Insitusi?</p>
<p>Jawaban :</p> <p>1. <i>Iya, apabila kami diberikan kepercayaan kenaikan jabatan kami</i></p>

<p><i>pasti akan lebih giat lagi dalam bekerja.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Iya, jika ada peluang kenaikan jabatan di kantor kami sesama rekan kerja saling support.</i> <i>Senang karena pasti sudah dipercaya oleh kantor terhadap kerja yang telah di amanahkan.</i> <i>Iya, saya memiliki kesempatan kenaikan jabatan jika prestasi kerja saya meningkat.</i> <i>Pasti merasa senang karena ada peluang saya meningkatkan kinerja saya.</i>
<p>2. Apa promosi pekerjaan Bapak/Ibu sering terjadi?</p>
<p>Jawaban :</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Promosi tidak sering dilakukan, hanya diselenggarakan jika ada posisi jabatan yang sedang dalam keadaan kosong</i> <i>Iya, jika ada kekurangan pada jabatan tersebut.</i> <i>Relatif, jika ada karyawan yang berhenti bekerja.</i> <i>Iya, jika potensi kinerja kami meningkat dan sudah mengerti ruang lingkup pekerjaan tersebut jabatan kami akan dipromosikan oleh atasan</i> <i>Sering jika kami diamanahkan untuk mengisi promosi jabatan tersebut.</i>
<p>Supervise :</p>
<p>1. Apakah atasan Bapak/Ibu dapat mengawasi karyawan dalam bekerja?</p>
<p>Jawaban :</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Iya pasti karna pimpinan kami sangat disiplin dalam bekerja.</i> <i>Iya, selalu mengawasi kami pada saat jam kerja</i> <i>Iya, itu sangat penting jika atasan mengawasi anggota karyawannya dalam bekerja.</i> <i>Iya, kami tidak hanya diawasi saat bekerja tetapi juga dibina.</i> <i>Iya dan juga atasan selalu memberikan motivasi dalam bekerja.</i>
<p>2. Aturan dan pengawasan yang telah diberikan, apakah Bapak/Ibu bisa merasakan kepuasan dalam bekerja?</p>
<p>Jawaban :</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Iya, kami bisa merasakan kepuasan. Karena kami dibina dalam bekerja dan juga aturan di kantor tidak dilluar batas.</i> <i>Iya, aturan yang diberikan dangat sesuai.</i> <i>Iya, aturan dan pengawasan tidak membuat kami tegang dalam bekerja.</i> <i>Iya, karna aturan yang diberikan kami tetap rileks dan merasakan puas dalam bekerja</i> <i>Aturan dan pengawasan yang diberikan tidak terlalu membebankan kami dalam bekerja.</i>
<p>Rekan kerja :</p>
<p>1. Apakah Bapak/Ibu sesama rekan kerja dapat bekerjasama dalam bekerja?</p>

<p>Jawaban :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Iya, karena kami saling membantu dan mau berpartisipasi dalam mengajarkan karyawan yang baru bekerja.</i> 2. <i>Iya, bahkan kami saling membantu dalam bekerja.</i> 3. <i>Iya, kami sesama rekan kerja mampu menjaga kekompakan dalam bekerja.</i> 4. <i>Iya, silaturahmi kami sangat kuat sehingga kami saling membantu jika ada salah satu dari kami kesukitan.</i> 5. <i>Kami selalu bekerja sama untuk meningkatkan potensi perusahaan kami.</i>
<p>2. Manajer di perusahaan Bapak/Ibu bekerja apa mampu bergaul dengan sesama rekan kerja?</p>
<p>Jawaban :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Iya, pasti pimpinan kami mau bergaul dan memberikan suasana yang nyaman disaat jam kerja.</i> 2. <i>Iya, pada saat jam istirahat kerja, pimpinan selalu bergaul dan membawa kami bercanda tetapi hanya pada jam istirahat.</i> 3. <i>Mampu, karena pemimpin yang baik itu mampu bergaul kepada bawahannya sendiri.</i> 4. <i>Iya, atasan kami sangat ramah kepada bawahannya.</i> 5. <i>Atasan kami sangat dekat kepada karyawannya dan kami tetap menghormati atasan kami.</i>
<p>3. Apakah manajer dapat memberikan motivasi kepada Bapak/Ibu dalam bekerja?</p>
<p>Jawaban :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Iya, pimpinan di kantor mencontohkan kami untuk menjadi karyawan yang disiplin.</i> 2. <i>Iya, pimpinan kami dapat menasehati, memberikan saran dan memberikan pengarahan yang baik untuk kami jika kami sebagai karyawan mengalami kesulitan.</i> 3. <i>Iya, atasan kami selalu menyemangatkan kami dalam bekerja.</i> 4. <i>Iya, karena atasan kami terus memotivasi bawahannya supaya tidak lali dalam bekerja.</i> 5. <i>Atasan kami selalu memberikan motivasi kepada kami dari hal yang terkecil seperti memberikan contoh kepada kami tidak datang terlambat ke kantor.</i>

Adapun analisis dari hasil wawancara yang penulis lakukan, berdasarkan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan

kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyukai dan mencintai pekerjaannya atau bahagia dalam menjalankan pekerjaan, jika seseorang bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap kerja. Di BMT Al-Ittihad Rumbai Kota Pekanbaru kepuasan kerja karyawan berdasarkan dari pekerjaan, gaji, promosi, supervise dan rekan kerja. Pekerjaan yang diamanahkan kepada karyawan di BMT Al-Ittihad sangat sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan, di BMT Al-Ittihad kota pekanbaru sudah memberikan fasilitas yang memadai dan sesama rekan kerja yang tingkat solidaritasnya yang sangat tinggi sehingga karyawan yang bekerja merasakan nyaman di lingkungan kerja dari beberapa factor di atas merupakan akibat dari kepuasan kerja karyawan yang berdampak positif pada insitusi. Dampak tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan yang bisa meningkatkan keuntungan bagi institusi.Selanjutnya, gaji yang diterima karyawan di BMT Al-Ittihad sebesar UMR di Kota Pekanbaru. Penerimaan gaji yang diberikan sesuai yang di tetapkan institusi dan tepat waktu yang dilakukan dengan cara transfer rekening karyawan masing-masing setiap bulannya jika semangat kerja dan pendapatan institusi meningkat maka terdapat kesempatan untuk kenaikan gaji. Karyawan sangat merasakan puas terhadap gaji yang di berikan apalagi karyawan di BMT Al-Ittihad juga mendapatkan tunjangan seperti tunjangan hari raya, uang cuti, atau

BPJS kesehatan dan lain-lainnya. Selanjutnya promosi kerja yang diberikan oleh BMT Al-Ittihad kepada karyawan apabila terdapat kekosongan atau sedang membutuhkan posisi pada jabatan tersebut maka karyawan tidak meniadakan kesempatan tersebut dan lebih giat lagi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Selanjutnya, supervisi di BMT Al-Ittihad sangat baik setiap karyawan pasti diawasi dalam bekerja yang membuat kami disiplin di institusi. Manager yang baik yaitu dapat memberikan contoh yang baik kepada karyawan manager adalah contoh dan motivasi karyawan dalam bekerja, perusahaan yang berkembang itu dipimpin oleh pimpinan yang baik yang mampu mengawasi setiap karyawan bekerja. Akan tetapi di BMT Al-Ittihad manager tidak pernah mengekang karyawan. Dan selanjutnya yaitu rekan kerja di BMT Al-Ittihad Rumbai Kota Pekanbaru sesama rekan kerja di BMT Al-Ittihad menjunjung tinggi solidaritas sesama karyawan dan selalu menjaga silaturahmi yang baik jika salah satu karyawan mengalami maka karyawan yang lain ikut serta membantu. Pimpinan atau manager institusi juga mampu bergaul kepada sesama karyawan. Oleh karena itu dari beberapa bentuk kepuasan kerja di atas dapat meningkatkan kinerja karyawan di BMT Al-Ittihad Rumbai Kota Pekanbaru.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah hasil wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif, kemudian hasil wawancara yang diperoleh ketika

dilapangan akan dianalisis menggunakan teknik analisis data. Berikut ini adalah analisis dari hasil penelitian, yaitu :

1. Kepuasan kerja karyawan

kepuasan kerja telah diidentifikasi untuk mewakili karakteristik paling penting dari sebuah pekerjaan tentang karyawan yang memiliki respon afektif. Yaitu : Pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja (Nurhasan ed.al, 2017 : 17)

kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional seseorang terhadap lingkungan kerja, sikap emosional tersebut bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negative). Tanggapan emosional mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan, kepuasan dalam islam dilandasi dengan rasa ikhlas dengan disertai rasa sabar dan bersyukur walaupun tidak menjamin menaikkan output akan tetapi sebagai proses bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. sebagaimana di jelaskan dalam QS. Al-Hajj : 31

حُنْفَاءَ اللَّهِ غَيْرَ مُشْرِكِينَ بِهِ وَمَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَكَأَنَّمَا خَرَّ مِنَ السَّمَاءِ فَتَخَطَّفَهُ

الطَّيْرُ أَوْ تَهْوَىٰ بِهِ الرِّيحُ فِي مَكَانٍ سَحِيقٍ

Artinya: “(Beribadahlah) dengan ikhlas kepada Allah, tanpa mempersekutukan-Nya. Barangsiapa mempersekutukan Allah, maka seakan-akan dia jatuh dari langit lalu disambar oleh burung, atau diterbangkan angin ke tempat yang jauh.

Untuk melihat kepuasan kerja karyawan, BMT Al-Ittihad Rumbai Kota pekanbaru, dapat dilihat dari penerapan sistempekerjaan yang

nyaman, gaji yang sesuai, promosi kerja, supervise yang baik dan rekan kerja yang solid. Dari beberapa system yang diterapkan bahwa kepuasan kerja karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

a. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan suatu hubungan yang melibatkan dua belah pihak antara perusahaan dengan karyawan. Pekerjaan juga merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan terhadap perusahaan. Dalam pekerjaan tidak boleh jauh dari tiga perkara ini, yaitu:

1. Ikhlās al-Niyat (Niat yang ikhlas) Ia merujuk kepada melakukan pekerjaan dengan motif yang bersih dan murni kerana Allah. Niat merupakan kunci utama dalam bekerja. Yang terpentingnya niat ini terbukti apabila para ulama fiqh seperti Imam Nawawi meletakkan topik dan hadits tentang niat di awal pembahasan bukunya, Hadits Arba'in. Niat yang betul dan ikhlas cukup penting dalam profesionalisme. Niat yang betul dan ikhlas membantu meningkatkan profesionalisme dari segi kejelasan motif, arah tujuan yang benar, matlamat yang nyata dan sebagainya. Sabda Rasulullah SAW:

إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى فمن كانت هجرته إلى أهل
 ورسوله فهجرته إلى أهل ورسوله ومن كانت هجرته لدنيا يصيبها أو امرأة
 يتزوجها فهجرته إلى ما هاجر إليه

“Sesungguhnya amalan-amalan itu bergantung pada niat, dan setiap orang akan mendapatkan sesuai yang diniatkannya. Maka

sesiapa berniat hijrah kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya menuju Allah dan Rasul-Nya, dan sesiapa berniat hijrah untuk dunia yang akan diperolehnya atau wanita yang akan berkahwin dengannya, maka hijrahnya itu pun akan sampai pada apa yang diniatkannya.”

2. Itqān al-‘Amal (Rapi dalam bekerja)

Seorang yang profesional akan sentiasa bekerja dengan rapi, Kerapian kerja di sini merangkumi dari segi kemampuan menguruskan masa, menguruskan keuangan, maupun menguruskan permasalahan lain.

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَنْفَعَنَّا كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ

“Dan engkau melihat gunung-gunung, engkau menyangkanya tetap membeku, padahal ia bergerak cepat seperti bergerak awan; (Demikianlah) perbuatan Allah yang telah membuat tiap-tiap sesuatu dengan serapi-rapi dan sebaik-baiknya. Sesungguhnya ia amat mendalam pengetahuannya akan apa yang kamu lakukan.”(Surah al-Naml, :88)

3. Jawdah al-Ada’ (Melakukan dan menyelesaikan pekerjaan hingga akhir)

Seorang yang profesional akan melaksanakan tugasnya sampai akhir meskipun berhadapan dengan masalah yang cukup besar. Tanggungjawab seorang yang profesional jauh lebih besar berbanding seorang yang biasa (amatur). Sehingga dalam penyelesaian pekerjaan, dikerjakan sampai selesai (tuntas) walaupun yang dikerjakan mungkin masalah yang cukup besar dalam kalangan manusia. Fenomena yang ada kadang-kadang ketika mengerjakan sesuatu, apabila berdepan dengan sedikit masalah

sahaja tidak ingin menyelesaikan pekerjaan hingga akhir. Rasa cepat putus asa itu sangat jauh dari sikap seseorang yang profesional. Seorang profesional apabila berhadapan dengan suatu masalah, dia akan terus cuba menyelesaikan masalah tersebut dan akan tetap berusaha menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Firman Allah SWT:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

“Kemudian apabila engkau telah selesai (daripada sesuatu amal soleh), maka bersungguh-sungguhlah engkau berusaha (mengerjakan amal soleh yang lain).” (Surah al-Insyirah, :7)

Menurut analisa penulis dari hasil wawancara kepada karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Kota pekanbaru, yang berkaitan dengan pekerjaan. Bahwa pekerjaan merupakan suatu bentuk tanggung jawab yang diberikan institusi kepada pekerja dengan adanya hubungan timbal balik yang didapatkan oleh karyawan, sehingga pekerjaan yang diamanahkan kepada karyawan mampu meningkatkan pengetahuan dan skill karyawan karena Institusi memberikan tempat bekerja yang layak dan nyaman.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013) mengenai Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini

adalah bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar.

b. Gaji

Gaji pokok atau pendapatan pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat dan jenis pekerjaan karyawan. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan atas tenaga dan keahlian yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Yusanto dan Widjajakusuma (2002) dalam Angga Bayu (2014), gaji atau Ujrah diklasifikasikan menjadi dua yaitu:

1. Ajrun Musamma (gaji atau upah yang telah disebutkan), syaratnya ketika gaji atau upah disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
2. Ajrun Mitsli (upah yang sepadan), yaitu upah atau gaji yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akadnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Bila gaji atau upah yang mereka terima sesuai dengan pengharapan mereka yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, maka kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan lembaga)

merasa sama-sama diuntungkan. Karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut analisa penulis dari hasil wawancara kepada karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Kota Pekanbaru, yang berkaitan dengan pemberian gaji, bahwa adanya gaji merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam meningkatkan kemampuan bekerja. Sehingga dengan adanya gaji yang sesuai dengan kinerja dapat memberikan hal positif dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa adanya timbal balik yang sesuai dengan kinerja dan adanya rasa tanggung jawab yang harus dilaksanakan setelah karyawan menerima haknya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013) mengenai Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar.

c. Promosi kerja

Promosi kerja atau juga di sebut promosi jabatan yang merupakan pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jawatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Ciri-ciri karyawan yang bisa dipromosikan yang sesuai dalam al-quran adalah sebagai berikut:

1. Kafa'ah (mampu)

Kafa'ah merujuk kepada adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan. Kafa'ah diperoleh melalui pendidikan, latihan, serta pengalaman. Islam menetapkan bahawa seseorang yang dilantik untuk jawatan, jabatan, atau tugas-tugas tertentu, lebih-lebih lagi yang berkaitan dengan kepentingan orang ramai, haruslah orang yang mempunyai kemahiran dan kecakapan dalam tugas atau jawatan tersebut. Firman Allah SWT:

□ **قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا**

“Katakan tiap-tiap orang berbuat menurut keadaanya (keahliannya) masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar (profesional) jalannya.” (Surah al-Isra’:84)

Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dapat digolongkan orang yang melanggar amanat dan khianat terhadap Allah SWT, Rasul dan kaum Mukminin.

2. Himmah al-‘Amal (semangat kerja)

Semangat kerja muncul karena adanya motivasi kerja. Jika motivasinya berterusan, maka terhasillah semangat kerjanya

tinggi. Islam mengajar kita untuk bekerja keras, serta bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan komitmen dalam menjalankan berbagai pekerjaan dengan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama di samping motivasi ganjaran (al-thawab), hukuman (al-'iqab) dan kejayaan material. Dorongan utama yang diberikan kepada seorang Muslim semasa dia bekerja adalah bahawa Islam memandang semua aktiviti pekerjaan terikat dengan Syariah Islam sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh kerana itu, Allah SWT dan Rasulullah SAW sangat menyukai setiap Muslim yang rajin, bekerja keras dan mempunyai etika kerja yang tinggi. Seorang Muslim dianjurkan untuk tetap berbuat sesuatu di saat tiada pekerjaan walaupun hanya untuk membantu saudaranya yang lain. Sabda Rasulullah SAW:

إن اهلل تعال حيب إذا عمل أحدكم عمل أن يتقته

“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila ia mengerjakan sesuatu kerja, ia laksanakan dengan tekun.”

3. ‘Awfu bi al-‘Uqūd (berpegang pada janji) Pekerjaan sentiasa melibatkan interaksi dengan orang lain, baik sebagai rekan kerja maupun pelanggan. Dalam realiti perniagaan wujud berbagai komitmen untuk mendapat faedah. Salah satu usaha memelihara komitmen itu adalah dengan membuat kontrak perniagaan, perjanjian pekerjaan ataupun perjanjian. Seorang Muslim dituntut untuk berpegang pada janji dan memenuhi berbagai

tuntutan apa yang telah dikontrakkan, bukan semata-mata sebagai faktor tindakan profesional yang menguntungkan. Allah SWT berfirman:

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْفُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

“Dan sempurnakanlah pesanan-pesanan dan perintah-perintah Allah apabila kamu berjanji; dan janganlah kamu merombak (mencabuli) sumpah kamu sesudah kamu menguatkannya (dengan nama Allah), sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai Penjamin kebaikan kamu; Sesungguhnya Allah sedia mengetahui akan apa yang kamu lakukan.” (Surah al-Nahl, 16:91)

4. Anṣār Allah (Penolong)

Tindakan profesional bagi seorang Muslim tercermin daripada keperibadian Islam (al-syakhṣiyyah al-Islāmiyyah) yang secara zahir (kenyataan) melahirkan ‘amal ṣāliḥ. Ia merupakan suatu bentuk kesinambungan keimanan yang dirasakan oleh manusia di mana ia hidup. Seakan-akan ia menjadi rahmat Allah kepada manusia melalui ilmu yang dimilikinya untuk membantu sesama manusia. Dengan ilmu itulah sikap profesional lahir dan dipraktik untuk kemaslahatan manusia. Firman Allah:

أَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصْلُهَا ثَابِتٌ وَفَرْعُهَا فِي السَّمَاءِ

تُؤْتِي أَكْلَهَا كُلَّ حِينٍ بِإِذْنِ رَبِّهَا وَيَضْرِبُ اللَّهُ الْأَمْثَالَ لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ

“Tidakkah kamu memperhatikan bagaimana Allah telah membuat perumpamaan kalimat yang baik seperti pohon yang baik, akarnya kuat dan cabangnya (menjulang) ke langit, (pohon) itu menghasilkan buahnya pada setiap waktu dengan seizin Tuhannya. Dan Allah membuat perumpamaan itu untuk manusia agar mereka selalu ingat.” (Surah Ibrahim, 14: 24-25)

Ia ibarat pohon yang berakarkan iman disertai dengan ilmu yang kukuh kuat menghunjam ke bumi, cabang dan rantingnya menjulang ke langit dan membuahkkan amal yang dapat dinikmati oleh sesiapa yang memerlukan.⁶⁵ Menolong manusia seumpama dengan menolong agama Allah. Semakin sering seseorang itu menjadi penolong bagi sesama manusia dengan cara yang baik dan benar, nescaya semakin mengubah kedudukannya di tengah-tengah masyarakat.

5. Amanah

Seseorang diberi gelaran al-amīn, bermakna orang merasa selamat apabila menyerahkan pekerjaan atau amanah kepadanya karena ia bertanggungjawab atas pekerjaan yang diamanahkan pada dirinya.

Firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya....”

Dengan sikap amanah, orang akan merasa aman dari pengkhianatan, kecurangan, dusta, dan ingkar janji. Rasulullah SAW

menggambarkan orang-orang yang selalu melanggar amanah sebagai orang munafik.

Menurut analisa penulis dari hasil wawancara kepada karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Kota pekanbaru, yang berkaitan dengan promosi kerja biasanya merupakan kesempatan untuk promosi pada suatu institusi melakukan perluasan kegiatan, apabila ada karyawan yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Namun kadang-kadang ada juga karyawan yang di promosikan ke jabatan yang mana posisi ini sengaja di buat, karena kemampuan khusus yang dimiliki karyawan tersebut. Oleh karena itu karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja di institusi dan mampu meningkatkan kinerja karyawan di institusi tersebut.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013) mengenai Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar.

d. Supervise

Supervise (pengawasan) merupakan pekerjaan mengendalikan dan mengarahkan orang-orang yang posisinya berada dibawahnya dalam suatu institusi dalam rangka mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Supervise dalam islam (hukum syariah) terbagi menjadi dua hal berikut:

- a. Yang berasal dari diri sendiri, yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Seseorang yang yakin bahwa Allah SWT pasti mengawasi hamba-Nya, ia akan bertidak hati-hati.
- b. Pengawasan akan lebih efektif jika system pengawasn tersebut juga dilakukan dari luar diri sendiri, sitem pengawasan itu dapat terdiri dari mekanisme pengawasan dari pemimpin dimana seorang pemimpin harus mampu mengawasi semua kinerja dari pegawainya agar tujuan dari sebuah lembaga dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan.

Untuk mendukung jalannya pengawasan dengan baik, maka setiap elemen yang ada didalam lembaga memiliki ketaqwaan yang tinggi kepada Allah SWT, kesadaran anggota untuk mengontrol sesamanya, dan penetapan aturan yang tidak bertentangan dengan syariah dengan demikian pengwasan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Dalam menyusun sebuah program pengawasan, baiknya dengan perencanaan yang matang dan harus sudah ada control didalamnya.

Tujuannya adalah agar seseorang yang melakukan sebuah pekerjaan merasa bahwa pekerjaannya itu diperhatikan oleh atasan, bukan pekerjaan yang di acuhkan atau yang dianggap enteng . oleh karena itu, pengawasan terbaik adalah pengawasan yang dibangun dari dalam diri orang yang diawasi dari system pengawasan yang baik.

Menurut analisa penulis dari hasil wawancara kepada karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Kota pekanbaru, yang berkaitan dengan supervise yang baik dalam suatu institusi yang mampu mengawasi kerja karyawan serta dapat memberikan motivasi yang baik sehingga karyawan mampu bekerja lebih giat lagi. Dan pemimipin institusi yang sebagai supervise mampu bergaul terhadap karyawan sehingga karyawan tidak merasakan tekanan dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013) mengenai Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar.

e. Rekan kerja

Rekan kerja adalah partner kerja yang mana mempunyai posisi yang sama untuk saling mendukung dalam setiap pekerjaan, rekan kerja mempunyai hubungan timbal balik antara rekan kerja lainnya di dalam suatu insitusi. Berkerja di kantor atau perusahaan bukan hanya tentang etika menghormati atasan saja yang harus dilakukan, sementara menghormati sesama teman kerja sendiri dilupakan menganggap remeh tak perlu diperlakukan baik. Diterangkan pada sebuah ayat yang berbunyi, *“Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara, sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.” (QS Hujurat:10)*

Dilihat dari ayat tersebut, tergambar jelas bahwa kita sebagai orang beriman itu bersaudara, dan harus menjaga hubungan baik, hidup damai, agar selalu mendapat rahmat dari Allah. Jika berbicara tentang ini, banyak sikap dan perbuatan yang harus ditanamkan pada diri sendiri, supaya keadaan indah itu benar-benar menjadi kenyataan.

Menurut analisa penulis dari hasil wawancara kepada karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Kota pekanbaru rekan kerja yang baik dan saling mensupport seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif dengan kesetian yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan itu, sikap ini menimbulkan suasana kerja yang harmonis dan kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013) mengenai Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar.

Jadi, dari pembahasan hasil diatas dapat penulis simpulkan bahwa kepuasan kerja yang diterima karyawan sesuai dan sejalan dengan syariat islam sehingga kenyamanan yang ada mampu membuat kinerja karyawan pada BMT Al-Ittihad semakin meningkat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

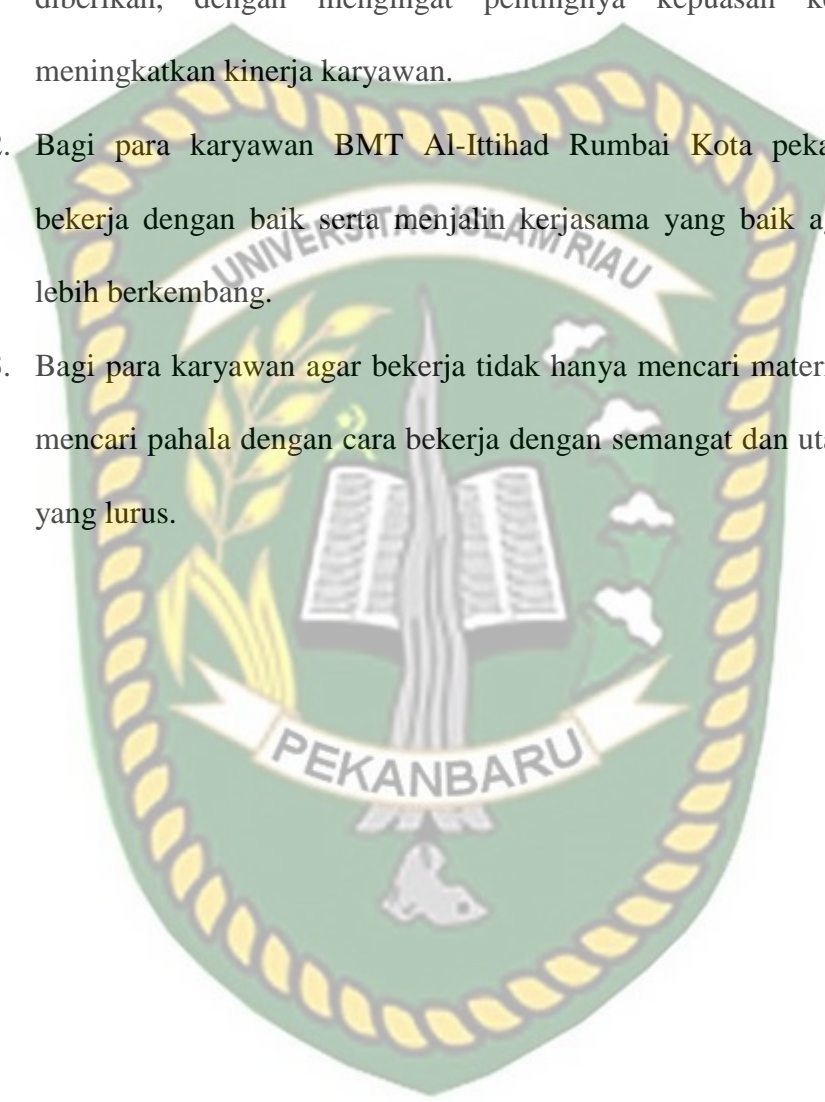
Kepuasan kerja adalah merupakan sikap emosional yang menyukai dan mencintai pekerjaannya atau bahagia dalam menjalankan pekerjaan, jika seseorang bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisa penulis mengenai kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Al-Ittihad Rumbai Kota pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di BMT Al-Ittihad Rumbai Kota Pekanbaru berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan berupa pekerjaan atau tugas yang diamanahkan, gaji pokok disebut juga dengan upah, promosi kerja disebut juga dengan kenaikan pangkat, supervisi disebut juga dengan pengawasan pimpinan, rekan kerja disebut juga dengan partner kerja. Dengan adanya pemberian kepuasan kerja kepada karyawan pada institusi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kinerja karyawan di BMT Al-Ittihad Rumbai Kota pekanbaru.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang ingin disampaikan untuk tercapainya harapan efektivitas kerja yang semakin baik :

1. Diharapkan kepada pihak BMT Al-Ittihad Rumbai Kota pekanbaru agar mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang diberikan, dengan mengingat pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi para karyawan BMT Al-Ittihad Rumbai Kota pekanbaru agar bekerja dengan baik serta menjalin kerjasama yang baik agar institusi lebih berkembang.
3. Bagi para karyawan agar bekerja tidak hanya mencari materi tetapi juga mencari pahala dengan cara bekerja dengan semangat dan utamakan niat yang lurus.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku :

- Afrizal. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : rajagrafindo.
- Anwar.Sanusi. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat.
- Arijianto, Agus, 2012, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. (2017). *Panduan, Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Quadrant
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cv Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1993, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2017, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang : Media Nusa Creative
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, Rajawali Pres, Jakarta
- Ma'ruf Abdullah, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Melayu Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Manam, Abdul. 212. *Hukum Ekonomi Syariah: Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Kencana, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Novia Ruth Silaen. Dkk. 2021, *Kinerja Karyawan*, Widina Bhakti Persada Bandung, Bandung.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana
- Nuraini.(2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Pekanbaru : Yayasan Aini Syam
- Nyoto. (2019). *Manajemen Transformasi Budaya Konfusianisme Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung : Lembaga Ladang Kata
- Rusby, Zulkifli, 2017, *Manajemen Perbankan Syariah, Pusat Kajian Pendidikan Islam FAUIR*, Pekanbaru.
- Rusby, Zulkifli. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Pekanbaru : Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR
- Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Sanusi, Anwar. (2011) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan : Salemba Empat
- Sanusi, Anwar. (2019) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan : Salemba Empat
- Sujarweni, Wiratna.V. (2014). *Metodologi Penelitian*.Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.(2016). *Metodologi Penelitian Manajemen*.Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.(2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta
- Wahjono, Sentot Imam, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Managemen Keluarga*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.

Skripsi :

- Anggraini, J. (2020). *analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di brisyariah kabupaten jombang* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Ari Setianingsih, 2018, *Analisis Efektivitas Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Agent) Ditinjau Perspektif Ekonomi Islam, Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Iskandar, Budi, 2009, *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Dan Gairah Kerja Karyawan pada PT. IGA BINA MIX PEKANBARU*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Nawastuti, R. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kompenasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Pradhana, A. B. (2014). *Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Islam Pada Karyawan Muslim Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

Jurnal :

- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1-13.
- Febrian, W. D., Zulhaida, Z., & Ilosa, A. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 2(2), 77-87.
- Hamzah, Z., & Dani, R. A. (2019). Persepsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Tentang Ekonomi Syariah. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 2(2), 31-44.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.

Rohimat Nurhasan, S. E. KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS GENERASI-Y.

Zulkifli, (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Nasabah Bergabung Di Bmt Mutiara Sakinah Pekanbaru.*Syarikat:*Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*,2(2).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau