

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Koperasi adalah badan usaha beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Koperasi Syariah atau Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah yang selanjutnya disingkat KSPPS adalah koperasi yang kegiatan usaha simpan, pinjam dan pembiayaan sesuai prinsip syariah, termasuk mengelola zakat, infaq, sedekah, dan wakaf. Sumber daya manusia atau insani adalah manusia sebagai sumber daya (tenaga kerja) memiliki kepribadian yang aktif, mempunyai kehendak dan keinginan, mempunyai niat dan rasa serta bertindak untuk memenuhi kebutuhannya yang secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Pada penelitian ini, peneliti berusaha mengungkapkan bagaimana motivasi kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani koperasi syariah di kota Kediri. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja dan budaya organisasi koperasi syariah di kota Kediri. Berdasarkan penelitian, kebutuhan yang menjadi dasar motivasi SDI untuk bekerja itu berbeda-beda. Menurut teori Hierarki kebutuhan Maslow, tingkat kebutuhan tidak akan naik ke hierarki berikutnya apabila kebutuhan hierarki tingkat bawahnya belum terpenuhi. Namun, dalam penelitian ini kebutuhan yang mendominasi dan menjadi dasar motivasi SDI yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Karena SDI koperasi syariah mempunyai kewajiban untuk mengaktualisasikan ilmunya tentang ekonomi syariah, mempraktekkan langsung di dalam bekerja. Memperbaiki kondisi ekonomi dengan solusi ekonomi syariah. Alasan lain karena SDI Koperasi Syariah selain memperoleh gaji dari koperasi, mempunyai penghasilan lain dari usahanya. SDI yang perempuan memperoleh gaji untuk tambahan kebutuhan keluarga. Dilengkapi dengan teori motivasi dengan konsep Islami yaitu *self motivation*

atau *inner-motivation*, sebuah konsep kebutuhan terhadap “kedekatan” kepada Allah, maka rasa cinta atau takut kepada Allah akan menimbulkan semacam kegelisahan. Kegelisahan ini merupakan dorongan bagi pekerja untuk memperbaiki diri, bekerja lebih baik guna mendekatkan diri kepada Allah. Bekerja merupakan ibadah, disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan dasar motivasi kerja berdasarkan kebutuhan maupun motivasi konsep islami membentuk kebiasaan-kebiasaan atau budaya. Budaya bersifat kuantitatif meliputi budaya mentaati aturan yang tertuang dalam SOP, rapat-rapat kerja yang terjadwal sesuai periodenya, evaluasi, pembinaan maupun kegiatan rutin tiap pagi merupakan budaya yang terukur waktu dan pelaksanaannya. Yang bersifat kualitatif seperti loyalitas karyawan, kerjasama antar karyawan serta teladan dari pimpinan cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kebiasaan sholat lima waktu sendiri maupun berjamaah, istiqomah dalam membaca Al-quran, menghafal tiap pagi sebelum memulai aktifitas pekerjaan. Hubungan baik yang selalu di jaga antar karyawan, anggota dan masyarakat sekitar. Kepada anggota memberikan perhatian dengan kunjungan berkala, menjenguk yang sedang sakit, takziah jika ada yang meninggal, silaturahmi karena rutinitas ambil simpanan, ambil angsuran, menanyakan perkembangan usaha bahkan sampai pada pedampingan usaha. Budaya islam lain yang sudah terbiasa dilakukan, salam islami, busana islami untuk pelayanan yang islami. Semua hal tentang budaya islami tersebut sangat berpengaruh baik terhadap kinerja SDI.

2. Kinerja sumber daya insani koperasi syariah

Pengukuran kinerja menggunakan Dimensi dan indikator kinerja menurut Robbin S.P antara lain: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Ketepatan waktu, Prestasi kerja, Pencapaian target, Keterampilan, Kepuasan, Inisiatif, Tingkat Kehadiran, dan Ketaatan. Kesimpulan yang bisa diperoleh dari kinerja SDI Koperasi Syariah adalah kuantitas hasil kerja meliputi target nominal dan kunjungan anggota terjadwal. Tidak ada target yang baku, karyawan di pacu dengan bonus jika memenuhi target, kunjungan terjadwal dapat dilaksanakan dengan baik. Kualitas kerja terletak pada pelayanan anggota, ada pembinaan rutin optimalisasi penagihan, penambahan anggota cukup bagus di setiap

tahunnya. Prestasi kerja secara kelembagaan melengkapi ijin-ijin operasional, pencapaian target kuantitatif dan kualitatif terpenuhi. SDI mempunyai ketrampilan maupun inisiatif masing-masing dalam menjalankan tugas kerja. Tingkat kehadiran karyawan sangat bagus 85% - 95%. Ketaatan dalam bekerja dipengaruhi oleh contoh atau teladan dari pimpinan.

3. Motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani koperasi syariah. Peranan motivasi kerja semakin baik terhadap kinerja karyawan disebabkan karena semua karyawan koperasi syariah mengatakan bahwa mereka bekerja karena dalam rangka menjalankan ibadah, bekerja tanpa meninggalkan ibadah sebagai seorang muslim. Segala bentuk perbuatan termasuk bekerja adalah bentuk perilaku manusia untuk mencapai keridhoan Allah SWT. Motivasi-motivasi tersebut mempengaruhi aktifitas sehari-hari karyawan dalam bekerja, menjadi kebiasaan atau budaya. Kebiasaan atau budaya baik yang dilakukan terus menerus, budaya umum maupun budaya islami, tertulis maupun tidak tertulis sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran kepada pengelola koperasi syariah di kota kediri, saran-saran tersebut antara lain:

1. Mempertahankan pengelolaan koperasi syariah yang sudah mewadahi dan memfasilitasi motivasi kerja SDI berdasarkan kecenderungan kebutuhan SDI yaitu kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta serta kebutuhan akan kedekatan kepada Allah dengan tetap mempertahankan budaya-budaya islami yang telah terbiasa dilakukan oleh seluruh SDI.
2. Motivasi islami yang menjadi dasar SDI bekerja sebaiknya ditingkatkan dengan memberikan fasilitas maupun penghargaan, baik materi maupun nonmateri sehingga SDI akan semakin nyaman bekerja tanpa harus meninggalkan kewajibannya sebagai seorang muslim.
3. Memperbaiki prosedur-prosedur atau SOP yang belum tertulis, agar SDI

yang membudaya ketaatannya menjadi semakin taat prosedur dan baik kinerjanya. Teladan pimpinan perlu dilanjutkan dan dipertahankan, yang menjadi panutan semua SDI di koperasi syariah.