

PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT MUBARAKAH KUDUS

Nurani Puspa Ningrum, Amirul Fatikhin

Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Muhammadiyah Kudus
nuranipuspa@umkudus.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan *field research* dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Lokasi penelitian ini BMT Mubarakah Kudus dengan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Adapun hasil temuan penelitian ini adalah: Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada BMT Mubarakah Kudus, yaitu menggunakan strategi penanganan individual, yaitu memberikan kesempatan pada karyawan untuk istirahat sejenak dalam bekerja. Menggunakan strategi penanganan organisasional, dimana lembaga memberikan kegiatan-kegiatan berupa kultum, motivasi tujuannya agar karyawan tidak begitu merasakan stress dalam bekerja. Menggunakan strategi dukungan sosial, seperti lembaga menganjurkan kepada karyawan untuk selalu bekerja sama. Faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada BMT Mubarakah Kudus adalah faktor kemampuan, dimana karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dengan baik. Faktor motivasi, di mana dalam bekerja karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Faktor mental, karyawan dalam bekerja berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja

Abstract

This study uses a field research approach with the methods of observation, interviews and documentation. The location of this research is BMT Mubarakah Kudus with data analysis using data reduction, data presentation and conclusions. The findings of this study are: Human resource management in improving performance at BMT Mubarakah Kudus, namely using individual handling strategies, namely providing opportunities for employees to take a short break at work. Using organizational handling strategies, where the institution provides activities in the form of cults, the motivation is the goal so that employees do not feel so stressed at work. Using a social support strategy, such as an agency advising employees to always work together. Factors that influence the development of human resources in improving performance at BMT Mubarakah Kudus is the ability factor, where employees have the ability to work well. Motivation factor, where in work employees have good motivation at work. Mental factors, employees at work try to reach their maximum work potential.

Keywords: Management, Human Resources, Performance

I. PENDAHULUAN

Peran individu dalam sebuah perusahaan merupakan peran yang amat dominan karena merupakan fungsi fundamental dalam suatu kemajuan perusahaan. Oleh karenanya, manajemen perusahaan perlu menaruh perhatian lebih besar terhadap pengelolaan dan investasi sumber daya manusia guna mencapai seluruh visi dan misi yang telah dicanangkan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh setiap individu pada dasarnya memiliki karakteristik yang berbeda-beda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam

sebuah perusahaan sehingga perlu adanya manajemen yang mampu membuat aktivitas terselesaikan secara baik (Wibowo, 2013).

Dalam industri lembaga keuangan, secara khusus, sebagian besar profit diraih dari nilai keaktifan para marketing dalam memasarkan produk-produk perbankan. Secara psikologis banyak faktor yang dapat mendukung pemenuhan target atau goal yang dicanangkan oleh perusahaan terhadap masing-masing marketing. Visi misi lembaga keuangan pada umumnya adalah mencapai keuntungan sebesar-besarnya serta berupaya agar dapat mempertahankan keberlangsungan

perusahaannya dalam jangka waktu yang panjang. Dalam upayanya mencapai hal tersebut maka secara spesifik perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kuat, penuh semangat serta motivasi untuk tetap berkarya (Widagdo, 2008). Untuk itu, dalam organisasi apapun sumber daya manusia memang memiliki peran yang sangat dibutuhkan sekali dalam operasionalnya sebab yang menentukan maju mundurnya organisasi tergantung pada sumber daya manusianya, maka perlu adanya semangat dan motivasi pada karyawan untuk selalu berkarya.

Indonesia negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam, memang tidak diherankan lagi bahwa pertumbuhan usaha, khususnya lembaga keuangan sangat berkembang pesat. Pertumbuhan ekonomi dan keuangan saat ini mengalami kemajuan setelah adanya pengakuan terhadap keberadaan dunia perbankan di Indonesia. Hal tersebut semakin diperkuat dengan adanya undang-undang lembaga keuangan dengan membedakan lembaga keuangan berdasarkan kegiatan usahanya menjadi dua, yaitu lembaga keuangan yang melaksanakan kegiatan usaha dengan cara konvensional dan lembaga keuangan yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Umumnya sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia jarang dan masih terbatas termasuk di bidang lembaga keuangan. Ini adalah kebutuhan mendesak di bidang lembaga keuangan. Kualifikasi sumber daya manusia, yaitu setidaknya mereka menguasai prinsip-prinsip dasar lembaga keuangan. Kondisi ini merupakan tantangan dan kebutuhan dalam mengembangkan pendidikan ekonomi khususnya dibidang lembaga keuangan (Widagdo, 2008).

Perkembangan yang begitu cepat dari industri lembaga keuangan saat ini masih membutuhkan sumber daya karyawan yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi tersebut sehingga memiliki daya tarik konsumen. Perkembangan praktik ekonomi Islam dalam berbagai aspeknya yang begitu pesat membutuhkan *supply* SDM yang unggul dalam menjaga dan meneruskan

eksistensi ekonomi Islam di dunia. Dukungan pemerintah yang semakin baik dan akomodatif terhadap perkembangan praktik ekonomi Islam.

Melihat uraian di atas, maka rumusan Perusahaan yang telah bertumbuh dengan pesat yang tercermin dari perkembangan aset hingga lima kali lipat dari aset tahun sebelumnya tentunya ditunjang juga dengan kinerja para karyawan yang kompeten pada bidangnya. Individu-individu tersebut bergerak sebagai motorik perusahaan demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Dan untuk mencapai visi dan misi tersebut tentunya sebuah perusahaan membutuhkan sebuah strategi ketahanan dan peningkatan atas tuntutan global yang ada pada dunia perekonomian saat ini terutama bila perusahaan tersebut bergerak dibidang lembaga keuangan.

Sebagaimana data yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan Ana Nihayahati bahwa di BMT Mubarakah Kudus terdapat pekerjaan yang dibebankan karyawan, artinya bahwa karyawan tidak hanya bekerja pada bagiannya saja, akan tetapi karyawan dapat mengerjakan pekerjaan karyawan yang lain karena disana terdapat kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan dari kantor. Jumlah karyawan BMT Mubarakah Kudus sebanyak 30 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda serta menduduki pos-pos pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Keadaan SDM BMT Mubarakah Kudus

No	Bagian	Perkembangan (%)		Keterangan
		2018	2019	
1	<i>Customer Service</i>	70%	89%	Memberikan pelayanan sesuai dengan SOP
2	<i>Teller</i>	89%	95%	Memberikan pelayanan dalam menerima angsuran
3	<i>Marketing</i>	82%	88%	Melakukan pemasaran sesuai dengan SOP
4	<i>Survey</i>	87%	93%	Melaksanakan survey tepat sasaran
5	<i>Collector</i>	65%	75%	Melaksanakan perintah dari atasan dalam hal penagihan konsumen

Sumber: BMT Mubarakah Kudus

Melihat hal tersebut menjadikan karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode

tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Ratundo dan Sackett sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam (2012), mendefinisikan kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kinerja keanggotaan menjadikan seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan, kinerja kontra produktif mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut. Akan tetapi, terdapat *gap research*, di mana BMT Mubarakah Kudus terdapat kinerja karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, ini disebabkan oleh pencapaian target yang harus dipenuhi oleh karyawan sehingga menjadikan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan bisa dikatakan kurang maksimal. Maka perlu adanya semangat bekerja dalam sumber daya manusia.

II. LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun (Abu Sinn, 2012).

Teori relativitas Albert Einstein membantu ahli fisika mengelola (*memanagement*) atom. Teori manajemen sumberdaya manusia membantu manajer sumber daya manusia mengelola (*me-management*) sumber daya manusia organisasi. Apakah pengertian manajer sumberdaya manusia ?. Ada dua pengertian manajer sumberdaya manusia. Pertama,

manajer sumberdaya manusia adalah manajer yang bekerja pada bidang manajemen sumberdaya manusia. Kedua, manajer sumberdaya manusia adalah manajer yang mengelola (*me-management*) sumberdaya manusia melalui proses pertukaran (*exchange process*). Proses pertukaran (*exchange process*) adalah pertukaran (*exchange*) antara kemampuan kerja dengan kemauan kerja atau pertukaran (*exchange*) profesionalisme dengan imbalan kerja (kompensasi). Manajer sumberdaya manusia memiliki banyak nama spesifik (nama khas) yaitu kepala kepegawaian, kepala personalia, direktur sumberdaya manusia, kepala departemen sumberdaya manusia, menteri pendayagunaan aparatur negara, dan kepala badan kepegawaian daerah.

Apakah pengertian manajemen sumberdaya manusia?. Ada dua pengertian manajemen sumberdaya manusia. Pertama, secara sederhana, manajemen sumberdaya manusia adalah pekerjaan manajer sumberdaya manusia. Secara sederhana pula, pekerjaan manajer sumberdaya manusia hādala manajemen sumberdaya manusia. Kedua, manajemen sumberdaya manusia adalah aktifitas organisasi dalam menerapkan konsep-konsep dan teknik-teknik analisis jabatan, perencanaan pegawai, perekrutan pegawai, seleksi pegawai, orientasi pegawai, pelatihan pegawai, pemberian gaji, pemberian insentif finansial, pemberian tunjangan, pemberian kualitas kehidupan kerja, penilaian prestasi kerja, dan manajemen karier pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Gary Dessles, 2005).

Apakah pekerjaan manajer sumberdaya manusia ?. Pertama, secara sederhana, pekerjaan manajer sumberdaya manusia adalah manajemen sumberdaya manusia. Secara sederhana pula, manajemen sumberdaya manusia adalah pekerjaan manajer sumberdaya manusia. Kedua, pekerjaan manajer sumberdaya manusia adalah manajemen sumberdaya manusia, yang terdiri dari 12 pekerjaan yaitu analisis jabatan, perencanaan pegawai, perekrutan pegawai, seleksi pegawai, orientasi pegawai, pelatihan pegawai, pemberian gaji, pemberian insentif finansial, pemberian tunjangan, pemberian kualitas kehidupan kerja, penilaian

prestasi kerja, dan manajemen karier pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dalam bentuk yang paling sempurna. Manusia memiliki potensi menjadi semulia-mulianya makhluk, namun sebaliknya pula manusia memiliki potensi serendah-rendahnya makhluk bahkan lebih rendah daripada binatang dan setan. Dengan akal dan hati manusia dapat mengelola alam semesta ini agar selamat dunia akhirat. Sebagaimana firman Allah SWT:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آثِنِكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Qs. Al-Qashas:77)

B. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merujuk pada suatu pencapaian karyawan akan tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memilih derajat kesediaan dan tingkat keterampilan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1995).

Penilaian kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian kinerja memuaskan tidak terjadi secara otomatis, dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Manajemen kinerja juga

merupakan proses bersifat siklus seperti yang diilustrasikan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut (Umam, 2012):

1. Kualitas

Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu: seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketetapan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian *field research* dengan pendekatan kualitatif yaitu mengamati orang dalam hidupnya, berinteraksi dengan mereka berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Penelitian yang akan diamati adalah peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Mubarakah Kudus.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa wawancara langsung dengan informan atau narasumber yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data dokumentasi dan observasi.

Analisa data yang digunakan adalah induktif yang mana proses mengorganisasikan fakta-fakta atau hasil pengamatan yang

terpisah-pisah menjadi suatu rangkaian hubungan atau generalisasi. Langkah-langkah dalam melakukan analisisnya adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Adapun analisis data penelitian ini menggunakan metode deduktif dan induktif.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja pada BMT Mubarakah Kudus

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di BMT Mubarakah Kudus peningkatan kinerja sumber daya manusia manusia, hal ini terlihat dari perkembangan keuangan yang didapatkan oleh karyawan. Hal ditegaskan wawancara dengan Noor Ihsan selaku manajer BMT Mubarakah Kudus mengatakan bahwa upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada karyawan BMT Mubarakah Kudus yaitu dengan menggunakan strategi penanganan individual, yaitu memberikan kesempatan pada karyawan untuk istirahat sejenak dalam bekerja. Menggunakan strategi penanganan organisasional, dimana lembaga memberikan kegiatan-kegiatan berupa kultum, motivasi tujuannya agar karyawan tidak begitu merasakan stress dalam bekerja. Menggunakan strategi dukungan sosial, seperti lembaga menganjurkan kepada karyawan untuk selalu bekerja sama.

Melihat uraian di atas, dapat peneliti analisis bahwa secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial. Yaitu secara spesifik dijabarkan sebagai berikut:

1. Strategi penanganan individual, dimana apabila seorang karyawan merasa terdapat peningkatan ketegangan, karyawan tersebut seharusnya istirahat sejenak, melakukan meditasi atau relaksasi, atau mengurangi mengkonsumsi garam dan makanan mengandung lemak serta memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti sayuran dan buah-buahan. Di BMT Mubarakah Kudus terdapat waktu untuk istirahat bagi karyawan dengan tujuan agar karyawan

tetap menjaga kesehatan dengan baik serta pihak BMT Mubarakah Kudus menyediakan minuman dan memberikan makanan untuk menjaga stamina bagi karyawannya.

2. Strategi penanganan organisasional, yang didesain oleh manajemen untuk menghilangkan penekan/*stressor* tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres untuk pekerja individual yang dapat dilakukan dengan cara seperti memformulasi struktur birokratik dengan menyertakan infleksibilitas serta iklim impersonal. Cara lain adalah seperti memperkaya desain tugas-tugas dengan meningkatkan. Di BMT Mubarakah Kudus terdapat SOP dan struktur organisasi yang jelas bagi semua karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Strategi dukungan sosial, seperti dukungan keluarga, teman sekerja, pemimpin langsung atau orang lain. Hal tersebut diperlukan guna individu tersebut memiliki nilai lebih diantara masyarakat sekitarnya. Di BMT Mubarakah Kudus setiap tahunnya melakukan kegiatan sosial di lingkungan masyarakat, seperti pemberian hewan qurban dan sebagainya.

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sehingga upaya meningkatkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada BMT Mubarakah Kudus, yaitu menggunakan strategi penanganan individual, yaitu memberikan kesempatan pada karyawan untuk istirahat sejenak dalam bekerja. Menggunakan strategi penanganan organisasional, dimana lembaga memberikan kegiatan-kegiatan berupa kultum, motivasi tujuannya agar karyawan tidak begitu merasakan stress dalam bekerja. Menggunakan strategi dukungan sosial,

seperti lembaga menganjurkan kepada karyawan untuk selalu bekerja sama.

B. Faktor yang Mempengaruhi pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja pada BMT Mubarakah Kudus

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di BMT Mubarakah Kudus terdapat pekerjaan yang dibebankan karyawan, artinya bahwa karyawan tidak hanya bekerja pada bagiannya saja, akan tetapi karyawan dapat mengerjakan pekerjaan karyawan yang lain karena disana terdapat kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan dari kantor. Melihat hal tersebut menjadikan titik jenuh sendiri bagi karyawan sehingga akan muncul stress kerja, ketika karyawan merasakan stress kerja maka ini akan berdampak pada kinerjanya. Namun, hal tersebut tak membuat karyawan BMT Mubarakah Kudus mengalami stress kerja yang berat, tetapi mempengaruhi peningkatan kinerja karena disebabkan bahwa dalam melakukan pekerjaan diperlukan kerjasama antar karyawan. Hal ditegaskan wawancara dengan Noor Ihsan selaku manajer BMT Mubarakah Kudus mengatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dipengaruhi adanya oleh faktor kemampuan, dimana karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dengan baik. Faktor motivasi, di mana dalam bekerja karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Faktor mental, karyawan dalam bekerja berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Melihat uraian di atas, dapat peneliti analisis bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Di BMT

Mubarakah Kudus karyawannya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kompetesinya.

2. Faktor Motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja. Di BMT Mubarakah Kudus pihak atasan selalu memberikan masukan dan saran pada karyawan agar selalu memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi ini dilakukan saat adanya kultum, saat rapat dan sebagainya, sehingga ini memberikan rasa semangat dan percaya diri pada karyawan untuk menepis stress kerja dan menjadikannya meningkatkan kinerjanya.

3. Sikap Mental

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Di BMT Mubarakah Kudus memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan baik di dalam maupun di luar BMT Mubarakah Kudus, sehingga ini menjadikan karyawan dalam bekerja berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Sehingga faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada BMT Mubarakah Kudus adalah faktor kemampuan, dimana karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dengan baik. Faktor motivasi, di mana dalam bekerja karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Faktor mental, karyawan dalam bekerja berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada BMT Mubarakah Kudus, yaitu bekerja sesuai dengan prosedur dalam perusahaan atau sesuai standar operasional pelayanan, memiliki konsekuensi dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mendapatkan tunjangan dari hasil kerjanya serta memiliki motivasi dan hubungan interpersonal antar karyawan dengan baik atau adanya kerjasama antar karyawan. Sementara faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada BMT Mubarakah Kudus adalah manusia memiliki kemampuan dalam bekerja, personal memiliki motivasi bekerja serta sumber daya manusia yang memiliki mental dalam bekerja berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adityo Susilo D. Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. Penyakit Dalam Indones. 2020;7.

Badruzaman D. Pengembangan Ekonomi Islam Berbasis Kependudukan Di Perdesaan. Maro, J Ekon Syariah dan Bisnis. 2019;3.

Veithzal Rivai D. Ekonomi Syariah: Konsep, Praktek dan Penguatan Kelembagaannya. Semarang: Pustaka Rizki Putra; 2009.

Chapra MU. Masa Depan Ilmu Ekonomi: Sebuah Tinjauan Islam. Jakarta: Gema Insani Pres; 2001.

Hikmat H. Strategi Pemberdayaan Masyarakat. Bandung: Humaniora Utama Press; 2004.

Hikmat KA dan H. Participatory Research Appraisal: Pengabdian Pemberdayaan Masyarakat. Bandung: Humaniora; 2003.

Rahardjo MD. Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi. Yogyakarta: LSAF; 1999.

Arikunto S. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. In Jakarta: Rineka Cipta; 2013.

Karim A. Ekonomi Mikro Islam. Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2015.