

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini perkembangan lembaga keuangan mikro di Indonesia sangat pesat, kemudian menjadikan perekonomian Indonesia kian mengalami perkembangan. Diantara lembaga keuangan mikro yang sangat berpengaruh yaitu Koperasi Syaria'ah. Humas KemenkopUKM RI menyatakan bahwa koperasi syariah mendesak pemberdayaan warga serta keselamatan bersama lewat pemanfaatan sumberdaya modal yang terdapat pada anggota, amal, infaq atau shodaqoh serta wakaf, serta meningkatkan instansi upaya bersama yang cocok syariat Islam yang memajukan kesamarataan, penyeimbang, serta bahu- membahu sesama orang. Bersumber pada informasi KemenkopUKM sampai 2019, jumlah koperasi syaria'ah di Indonesia sebanyak 4.046. Terkait dengan fungsi koperasi syaria'ah ini, maka KemenkopUKM menargetkan pengembangan 500 koperasi pada tahun 2024.¹

Koperasi syaria'ah merupakan badan usaha dengan anggota badan hukum koperasi ataupun orang-orang dengan mengacu pada aktivitas sesuai dengan prinsip syariah beserta gerakan ekonomi masyarakat yang didasarkan asas kekeluargaan. Koperasi tujuannya mensejahterakan anggota. Anggota yang dimaksud, pertama yaitu individual, yakni orang dengan sukarela menjadi anggota koperasi. Kedua yaitu badan hukum koperasi di mana sebuah koperasi sebagai anggota serta mempunyai lingkup lebih luas. Secara umum, koperasi syaria'ah dikontrol bersama oleh semua anggota yang mempunyai hak suara yang sama pada tiap keputusan yang dibuat koperasi. Bagi hasil koperasi sering dikenal sebagai SHU dihitung sesuai

¹ Humas Kemenkop dan UKM RI, "Koperasi Syariah Berperan Penting Gerakan Sektor Riil", *Press Release*, Nomor : B-219/KUKM/SM.3.1/HM.00/VII/2021, <https://kemenkopukm.go.id/read/koperasi-syariah-berperan-penting-gerakan-sektor-riil>, dipublikasikan pada 17 Juli 2021, diakses pada 2 Agustus 2021.

dengan andil anggota itu di koperasi.²

Koperasi syari'ah dikenal sebagai Baitul Maal Wa At-Tamwil / BMT, karena pada kenyataannya banyak koperasi syari'ah yang beralih fungsi dari BMT. Secara umum, prinsip operasional BMT ataupun koperasi syari'ah ialah untuk mewujudkan kesejahteraan para anggota berupa gotong royong serta tentu saja prinsip tersebut tidak melanggar prinsip syariah yakni Ta'awun ala al-Birri (prinsip gotong royong) serta sifatnya kolektif (berjamaah) dalam membangun kehidupan yang mandiri. Bisa dikatakan, koperasi syari'ah sebagai suatu konversi dari koperasi konvensional lewat metode yang berdasarkan syariah Islam serta peneladanan ekonomi dari Rasulullah maupun para sahabat. Prinsip manajemen koperasi syari'ah yaitu saling membantu serta tidak diperbolehkan mendapat keuntungan di antara keduanya.³

Dalam konsep manajemen sesuai dengan Al-Qur'an salah satu teorinya ialah teori kepemimpinan. Peran kepemimpinan sangat penting untuk mengetahui penyebab naik turunnya sebuah organisasi ataupun lembaga.⁴ Sehingga, keberhasilan sebuah organisasi ataupun lembaga mendapat pengaruh dari kepemimpinannya. Kepemimpinan menurut pandangan konvensional dinilai sebagai kemampuan seseorang untuk memberi pengaruh pada orang lain supaya bekerja mewujudkan target dan tujuan.⁵ Sementara disisi lain, berdasar pandangan Islam terdapat perbedaan dengan pandangan barat, kepemimpinan yang hanya menunjukkan kreativitas, potensi, serta wawasan dalam mengontrol manusia.

² Triana Sofiani, "Konstruksi Norma Hukum Koperasi Syariah Dalam Kerangka Sistem Hukum Koperasi Nasional", *Jurnal Hukum Islam (JHI)* 12, Syariah dan Ekonomi Islam, STAIN Pekalongan, (2014) : 136.

³ Nur Syamsiyah, Annisa Martina Syahrir, Is Susanto, "Peran Koperasi Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah terhadap Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah di Bandar Lampung", *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam* 2, No. 1, P-ISSN: 2088-7981 E-ISSN: 2685-1148, (2019) : 63-73.

⁴ Nanda Imroatus Solikhah dkk, "Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam", *YASINI : Jurnal Hasil Kajian dan Penelitian dalam bidang Keislaman dan Pendidikan* 5, No. 1, ISSN: 2527-6603 (e), 2527-3175 (p), (2020) : 154-167.

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta : BPFE, 2015), 292.

Kepemimpinan berdasarkan Islam disebut dengan istilah pemimpin selaku *servant*. Pemimpin selaku *servant* senantiasa berupaya menambah kesejahteraan serta membimbing pengikutnya ke arah kabaikan dan sanggup memberi keteladanan.⁶ Kepemimpinan berdasar pandangan Islam mengedepankan *ketawadhuan*, perbaikan, kebaikan, amal soleh, berjihad di jalan Allah SWT. Tanggung jawab serta amanah bukan hanya dipertanggungjawabkan pada anggota yang dipimpin, namun pula akan dipertanggungjawabkan di depan Allah SWT.⁷ Oleh sebabnya untuk melaksanakan kerjasama dengan anggota tidak diperbolehkan semena-mena, dan harus dilaksanakan menggunakan cara yang manusiawi.⁸

Kepemimpinan merupakan potensi individu dalam memberi pengaruh pada individu lain agar siap melakukan kerja sama di bawah bimbingannya guna mewujudkan tujuan yang di ridhoi Allah SWT. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mukmin. Pemimpin haruslah mempunyai sifat yang bisa diteladani dari Nabi Muhammad SAW yakni maksum, tabligh, fathonah, amanah, sidiq. Kunci dalam menciptakan kepercayaan seorang pemimpin yaitu kejujuran. Dipenuhinya sifat ini diharap pemimpin bisa mengantarkan anggotanya ke kesejahteraan dunia maupun kebahagiaan akhirat.⁹ Pada akhirnya, suatu hal yang sudah dilakukan Rasulullah SAW selaku pemimpin yang diteladani sekarang ini telah banyak dilihat pada riset manajemen terkait kepemimpinan misalnya

⁶ Elfira Maya Adiba, “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo”, *al-Uqud : Journal of Islamic Economics* 2, No. 1, E-ISSN 2548-3544, P-ISSN 2549-0850, (2018) : 60-80.

⁷ Nadya Sayra dan Azuar Juliandi, “Kepemimpinan dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Riset Sains Manajemen* 1, No. 1, (2017) : 43-54.

⁸ M. Subhan, “Kepemimpinan Islami dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam”, *TADRIS : Jurnal Pendidikan Islam* 8, No. 1, (2014) : 125-140.

⁹ Wahyu Hidayat dkk, “Kepemimpinan dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam* 14, No. 1, P-ISSN: 2086-3594 E-ISSN: 2527-4651 (2020), 98-111.

pentingnya pemimpin yang visioner serta sanggup menanggung resiko.¹⁰

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa keberhasilan suatu perusahaan selain dipengaruhi faktor kepemimpinan juga diberikan pengaruh dari SDM yang dikelola. Pengalaman membuktikan jika SDM merupakan aset sangat penting pada bisnis apa saja, dan lebih berharga daripada peralatan ataupun modal. Sayangnya, itu juga yang paling terbuang percuma. Orang bisa menjadi asset paling besar ataupun bisa juga menjadi beban paling besar untuk suatu perusahaan.¹¹ Pada umumnya pada sebuah perusahaan baik yang bergerak pada bidang barang ataupun jasa, peran SDM adalah yang terpenting untuk menjalankan fungsi perusahaan untuk mencapai tujuan yang hendak diwujudkan. Tujuan akhir yang hendak diwujudkan perusahaan adalah capaian tinggi dari setiap pegawai. Karyawan yang diharapkan memiliki kinerja tinggi tidak hanya pada tingkatan atas, namun pula pada tingkatan bawah dan menengah. Oleh karenanya, harus terdapat manajemen yang mengatur SDM sehingga SDM dapat dikelola secara baik yang akhirnya dapat menambah efisiensi ataupun efektifitas perusahaan yang bersangkutan.

Manajemen SDM atau HRM merupakan aktivitas pengelolaan yang mencakup pemanfaatan, pengembangan, penilaian, memberi balas jasa untuk manusia selaku anggota dalam perusahaan.¹² HRM merupakan fungsi penting yang dilakukan dalam organisasi yang memfasilitasi penggunaan orang yang paling efektif dalam mewujudkan tujuan individu ataupun organisasi. Tanpa pemanfaatan karyawan yang efektif dan efisien dari suatu organisasi tidak mungkin tercapai tujuan dan sasaran organisasi. HRM berurusan dengan sumber daya yang sangat krusial dari sebuah organisasi sebab karyawan memasok keterampilan, bakat, maupun kreativitas dan

¹⁰ Fridiyanto, "Konsep Kepemimpinan dalam Islam", *Al-Hadi* 5, No. 01, (2019) : 1019-1033.

¹¹ Bilal Khan, Ayesha Farooq and Zareen Hussain, "Human resource management: An Islamic perspective", *Asia-Pacific Journal of Business Administration* 2, Issue 1, (2010) : 17-34.

¹² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber...*, 22.

mengerahkan upaya dan kepemimpinan yang berkontribusi pada tingkat kinerja organisasi.¹³

Praktek HRM didefinisikan sebagai proses yang terdiri dari pengembangan, perolehan, motivasi serta pemeliharaan SDM. Pada dunia bisnis yang kompleks, tugas utama praktik HRM yaitu mengelola karyawan mereka dengan lancar, dengan tujuan meningkatkan keterikatan psikologis mereka dengan organisasi. Telah dikatakan bahwa karyawan adalah modal penting dalam sebuah organisasi. Dari perspektif pandangan Islam, Manusia merupakan hal yang paling berharga, karena diberkahi dengan akal dan pikiran. Oleh karenanya, organisasi haruslah memandang SDM sebagai modal yang berasal dari Allah SWT yang wajib dikelola secara baik. Konsep Islam dalam mengelola sumber daya manusia dikatakan sebagai konsep yang menyatakan bahwa manusia adalah manusia yang paling mulia. Organisasi harus memahami hak-hak dasar setiap organisme agar masing-masing dapat memberikan kontribusi yang sangat baik dalam suatu organisasi. Hal ini menjadikan pandangan tentang nilai-nilai kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan organisasi.¹⁴

Dalam Islam, SDM adalah faktor yang krusial.¹⁵ Islam tidak memiliki perbedaan pendapat dengan definisi dan ruang lingkup HRM Modern. Konsep *Islamic Human Resource Management* (IHRM) secara umum didefinisikan secara baik di Sunnah maupun Al-Qur'an.¹⁶ Konsep pengelolaan manajemen

¹³ Abdul Hamid Chowdhury, Nazamul Hoque dan Mohammad Masrurul Mawla, "Human Resource Management from Islamic Perspective", *Bangladesh Journal of Islamic Thought* 7:10, (2019) : 19-36 .

¹⁴ Olivia Fachrunnisa dan Arizqi, "Islamic Human Resources Management Practices : Conceptual Review and Scale Development", *2nd AICIF*, (2014) : 311-318.

¹⁵ D. Kurniati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam dan Relevansinya dengan Manajemen Modern", *Ijtimaiyya : Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 11, No. 1, (2018) : 19-40.

¹⁶ Muhammad Juniad Nadvi dan Zubair bin Junaid, "Comparison of Modern And Islamic HRM : Impact Of IHRM On Organizational Commitment (A Survey among Employees of Islamic

berdasar Al-Qur'an berfokus kepada teori keadilan, ketauhidan, khilafah, nubuwah, *ma'ad* (memperoleh keuntungan dunia akhirat). Dilaksanakan menggunakan prinsip multi jenis kepemilikan, keadilan sosial, kebebasan beraktivitas, maka terciptalah kegiatan ekonomi berakhlak yang Islami.

Dalam Era-globalisasi sekarang ini perkembangan teknologi ataupun pengetahuan sangatlah pesat kemudian memberikan perubahan besar di kehidupan manusia. Seperti yang sudah dipaparkan dalam alenia sebelumnya bahwa SDM adalah aset paling penting pada sebuah organisasi, memiliki peran menjadi objek pelaksana kegiatan operasional ataupun kebijakan dari organisasi itu. Supaya organisasi tetap berkembang, sehingga harus berani menghadapi rintangan maupun penerapannya yakni secara mengikutsertakan pegawai yang mempunyai tingkatan dedikasi energi serta penyerapan yang tinggi. SDM yang sekarang ini diperlukan yaitu SDM yang mempunyai *work engagement* yang maksimal. Hal ini dikarenakan kesuksesan tujuan organisasi sangatlah diberikan pengaruh dari *work engagement* SDM yang terdiri dari pemimpin dan para karyawannya.¹⁷ Hal ini juga berlaku bagi lembaga KSPPS di kabupaten Kudus, di mana seharusnya faktor keberhasilan diantaranya ditentukan oleh kepemimpinan dan juga IHRM yang baik sehingga *work engagement* para anggotanya juga maksimal.

Engagement pada tempat kerja mulanya dikonsepsikan Khan yang mendeskripsikan pendayagunaan dari anggota organisasi bagi peranan diri mereka selaku karyawan dalam *engagement*, menjadi pegawai yang baik, mengekspresikan diri menurut kognitif ataupun fisik, mental serta emosional pada saat melaksanakan peran. *Work engagement* menyangkut ekspresi diri melalui kerja maupun aktivitas peran pegawai yang lain. Sesuai pemaparan Maslach, Schaufeli, Lieter, *work engagement* tidak sama dengan konstruksi komitmen organisasi atau

Banks in Pakistan)", *Qijis : Qudus International Journal of Islamic Studies* 5, Issue 2, (2017) : 63-84.

¹⁷ Meri Susanti R, Slamet Widodo dan Praningrum, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepribadian terhadap *Work Engagement* Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah ngkulu", *Jurnal al-Bahtsu* 4, No. 2, (2019) : 167.

kepuasan kerja. Dijelaskan bahwa komitmen organisasi berfokus kepada hubungan pekerja dan organisasi, sementara *work engagement* mengacu kepada perjanjian tersebut.¹⁸

Penambahan *work engagement* pekerja pada perusahaan adalah hal yang sangatlah krusial supaya bisa menunjang efektivitas perusahaan dengan terdapatnya capaian yang maksimal serta produktif yang diperlihatkan pekerja yang dimilikinya. Bakker menuturkan jika pekerja yang mempunyai *work engagement* baik mempunyai 3 keuntungan. Pertama, mereka akan antusias dan senang, lalu bisa menciptakan *job resources* yang bisa memberi pengaruh kepada perampungan *task performance* memiliki hasil yang lebih maksimal. Ke-2, mereka akan lebih sehat baik fisik ataupun psikologis, maka pegawai dapat bekerja lebih fokus untuk merampungkan pekerjaan. Ke-3, mereka akan mendistribusikan *work engagement* untuk pegawai lainnya, lalu hubungan interpersonal bisa tercipta secara baik serta capaian kelompok menjadi lebih baik. Schaufeli menyebutkan bahwasannya pegawai yang mempunyai *work engagement* memiliki inisiatif tinggi pula untuk melakukan pekerjaan dan lebih terdorong agar belajar melebihi apa yang dikerjakan sehari-harinya.¹⁹

Islamic Leadership pada organisasi sangatlah memiliki peran untuk memberi pengaruh pada *work engagement* karyawan. Bagaimanakah pemimpin menciptakan hubungan dengan karyawan, bagaimanakah mereka bisa memberi sebuah penghargaan pada pekerja yang berkompeten, bagaimanakah mereka memberdayakan serta mengembangkan karyawan sangat memberi pengaruh pada capaian SDM sebagai bawahannya.²⁰ Pentingnya kepemimpinan islami salah satunya selaras berdasar penelitian yang dilaksanakan Eliza Meiyani dan Aditya Halim Perdana Kusuma Putra Berdasarkan penelitian

¹⁸ Dyah Ayu Handayani, “Hubungan antara *Work Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Kontrak”, *Jurnal Ilmiah Psikologi* 9, No. 1, (2016) : 60.

¹⁹ Meirlyn Mewengkang dan Hana Panggabean, “Work Engagement Karyawan MRN terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM”, *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA* 5, No. 1, (2016) : 1-14.

²⁰ Meri Susanti R, Slamet Widodo dan Praningrum, “Pengaruh Kepemimpinan...”, 167.

tersebut diperoleh hasil bahwasannya gaya kepemimpinan Islam memberi pengaruh positif signifikan kepada *employee engagement*.²¹ Pentingnya kepemimpinan ini selaras pula berdasar sebuah penelitian yang dilaksanakan Sunarji Harahap yang membuktikan bila kepemimpinan Islami memberi pengaruh pada kinerja karyawan.²² Namun berbeda dengan hasil penelitian tersebut, dalam sebuah penelitian yang dilaksanakan Miftachul Jannah dkk justru mengungkapkan jika variabel Gaya Kepemimpinan Islam tidak ada pengaruh positif pada Kinerja Karyawan.²³

Sedangkan, sejalan ntingnya konsep IHRM terhadap *work engagement* karyawan suatu perusahaan atau organisasi, dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Farzad Fesharaki dan Saied Sehat ditemukan sebuah hasil penelitian yang menunjukkan empat dimensi IHRM, yaitu seleksi maupun rekrutmen, pengembangan serta pelatihan, kompensasi dan remunerasi serta penilaian kinerja berhubungan positif dengan keadilan organisasi. Dan 3 dimensi pertama pula berdampak positif bagi komitmen karyawan.²⁴ Selain hasil dari penelitian itu, ada juga penelitian yang dilaksanakan Erini Junita Sari, Nirza Marzuki Husein, Dini Rusqiati yang menunjukkan hasil hubungan antara praktik manajemen sumber daya syariah dan capaian organisasi diketahui terdapat satu praktik SDM syariah

²¹ Eliza Meiyani dan Aditya Halim Perdana Kusuma Putra, "The Relationship Between Islamic Leadership on Employee Engagement Distribution in FMCG Industry: Anthropology Business Review", *Journal of Distribution Science* 17, Issue 5, (2019) : 19-28.

²² Sunarji Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan", *Human Falah* 3, No. 2, (2016) : 253-270.

²³ Miftachul Jannah dkk, "Analisis Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)", *Journal of Value Added : Majalah Ekonomi dan Bisnis* 12, No. 1, (2016) : 16-30.

²⁴ Farzad Fesharaki and Saied Sehat, "Islamic human resource management (iHRM) enhancing organizational justice and employees' commitment Case of a Qard al-Hasan bank in Iran", *Journal of Islamic Marketing* 9, No. 1, (2017) : 204-218.

yaitu praktik pengembangan ataupun pelatihan yang berkaitan positif signifikan dengan capaian organisasi.²⁵

Hasil dari beberapa penelitian semakin menunjukkan bahwa IHRM merupakan suatu konsep yang penting bagi tercapainya tujuan suatu lembaga/organisasi. Terkait hubungan IHRM dengan *work engagement*, dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Hakim Ali Mahesar dkk, berdasarkan analisis regresi berganda mengungkapkan jika *work engagement* memediasi hubungan antara IHRM dengan hasil kerja karyawan. *Work engagement* dianggap sebagai topik penting dalam penelitian, akan tetapi pengetahuan yang tersedia untuk dieksplorasi terkait hubungan antara IHRM dan *work engagement* sangat terbatas.²⁶ Oleh karenanya, sangat diperlukan melaksanakan penelitian terkait pengaruh langsung IHRM pada *work engagement* secara spesifik.

Berdasarkan pemaparan di atas, salah satu alasan yang dijadikan dasar penelitian yaitu munculnya *research gap* dari penelitian terdahulu. Kemudian pemilihan Koperasi Syari'ah sebagai studi kasus dikarenakan Koperasi Syari'ah dirasa sebagai lembaga yang paling cocok untuk judul penelitian yang diambil (sistem operasional berdasarkan prinsip syari'ah), terlebih lagi dengan semakin bertambahnya cabang Koperasi Syari'ah di kabupaten Kudus sekarang ini sehingga penelitian terkait *work engagement* karyawan Koperasi Syari'ah di kabupaten Kudus perlu untuk dilakukan sehubungan dengan pelayanan yang pada akhirnya akan diberikan kepada anggota koperasi yang bersangkutan.

Selain hal tersebut, penelitian terkait *work engagement* karyawan yang dipengaruhi oleh *Islamic leadership* dan IHRM masih benar-benar jarang dilakukan. Hal ini diketahui dari berbagai sumber di mana penelitian terkait *Islamic leadership* maupun IHRM yang sudah ada sebelumnya kebanyakan hanya

²⁵ Erini Junita Sari, Nirza Marzuki Husein, dan Dini Rusqiati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Syariah", *SPREAD* 8, No. 2, ISSN Cetak : 1978-2721 ISSN Online : 2355-228X, (2018) : 122-132.

²⁶ Hakim Ali Mahesar dkk, "Do Islamic HRM Practices Influence Employee Outcomes : Mediating Role of Employee Engagement", *JOUR* 44, (2016) : 85-100.

dikaitkan dengan kinerja karyawan, bukan *work engagement* karyawan. Adapun dalam variabel *Islamic leadership*, dalam salah satu penelitian posisi *work engagement* hanya sebagai variabel mediasi. Berdasar kejadian di atas, sehingga peneliti terdorong guna membahas dan meneliti mengenai hal tersebut dengan menetapkan judul **“Pengaruh *Islamic Leadership* dan *Islamic Human Resource Management* terhadap *Work Engagement* Karyawan Koperasi Syari’ah di Kabupaten Kudus”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian, permasalahan yang dipilih berhubungan dengan *Islamic leadership & Islamic human resource management* serta pengaruhnya terhadap *work engagement* karyawan Koperasi Syari’ah di kabupaten Kudus. Berdasarkan permasalahan dan latar belakang yang sudah dipaparkan, sehingga peneliti menentukan rumusan permasalahan yakni :

1. Apakah *Islamic leadership* berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Koperasi Syari’ah di kabupaten Kudus?
2. Apakah *Islamic human resource management* berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Koperasi Syari’ah di kabupaten Kudus?
3. Apakah *Islamic leadership* dan *Islamic human resource management* secara simultan berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Koperasi Syari’ah pada kabupaten Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan permasalahan di atas, sehingga tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh *Islamic leadership* terhadap *work engagement* karyawan Koperasi Syari’ah di kabupaten Kudus.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh *Islamic human resource management* terhadap *work engagement* karyawan Koperasi Syari’ah di kabupaten Kudus.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh *Islamic leadership* dan *Islamic human resource management* secara

bersamaan pada *work engagement* karyawan Koperasi Syari'ah di kabupaten Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan perumusan permasalahan tersebut, sehingga manfaat penelitian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

a. Untuk Peneliti

Menjadi sarana guna mengaplikasikan pengetahuan teoritis dan mengembangkan sehingga dapat meningkatkan pengalaman, wawasan, dan pengetahuan terkait *Islamic leadership*, *Islamic human resource management* dan *work engagement*.

b. Bagi Akademisi

Penelitian bisa meningkatkan sumber daya gudang perpustakaan maupun meningkatkan nilainya di bidang pendidikan di masa mendatang, khususnya dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia seputar *Islamic leadership*, *Islamic human resource management* dan *work engagement*. Dan bisa dijadikan perbandingan untuk mahasiswa lainnya guna melaksanakan penelitian berikutnya untuk dikembangkan.

2. Manfaat Praktis

Diharap hasil penelitian bisa menjadi masukan ataupun pertimbangan yang berguna dan memberikan kontribusi terhadap kebijakan dari Koperasi Syari'ah terkait penerapan *Islamic leadership* dan *Islamic human resource management* sehingga dapat memaksimalkan *work engagement* karyawan pada lembaga koperasi syari'ah yang bersangkutan. Bagi karyawan koperasi syari'ah diharapkan dengan hasil penelitian ini bisa menjadikan motivasi untuk selalu berusaha maksimal dalam menjalankan kewajibannya sehingga secara bersama-sama dapat mewujudkan tujuan dan cita-cita lembaga untuk senantiasa menerapkan kaidah-kaidah syari'ah yang ditetapkan dalam lembaga koperasi syari'ah.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat agar mempermudah pemahaman, pemaparan ataupun menelaah pokok masalah, maka diperoleh deskripsi dan garis besar dari setiap bagian yang saling berkaitan. Adanya sistematika penyusunan tesis nanti akan didapatkan penelitian yang ilmiah serta sistematis. Dibawah adalah sistematis penulisan tesis yang hendak dibuat peneliti:

1. Bagian awal

Memuat halaman judul, pengesahan majlis penguji ujian munaqosah, pernyataan keaslian tesis, abstrak, moto, persembahan, pedoman transliterasi arab laitin, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar.

2. Bagian isi

Mencakup 5 bab, antar bab nya saling berkaitan karena kelima bab itu termasuk satu kesatuan yang utuh. Adapun 5 bab yang meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN
Berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan .

BAB II : LANDASAN TEORI
Memuat deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN
Memuat jenis serta pendekatan, setting penelitian, populasi, sampel, desain, definisi operasional variabel, identifikasi variabel, uji asumsi klasik, teknik pengumpulan data maupun teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN
Mencakup hasil penelitian seperti deksirpsi objek penelitian maupun analisa data (pengujian hipotesis, prasyarat, reliabilitas, validitas).

BAB V : PEMBAHASAN

Berisi pembahasan yang berupa (komparasi analisis data berdasarkan teori ataupun penelitian lainnya), desain, definisi operasional variabel, uji validitas, realibilitas instrument, teknik pengumpulan data teknik analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Memuat kesimpulan maupun saran penelitian.

3. Bagian akhir

Berisikan daftar pustaka beserta lampiran yang dipakai menjadi bahan rujukan pada pembuatan tesis.

