

BAB V PEMBAHASAN

Data yang dipergunakan pada analisis ini merupakan data primer yang diolah menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda. Dalam penelitian ini penulis membahas mengenai pengaruh *Islamic Leadership* dan *Islamic Human Resource Management* yang mana sebagai variable independen (variable bebas) terhadap *Work Engagement* sebagai variable dependen (variable terikat) pada Karyawan Koperasi Syari'ah di Kabupaten Kudus. Alat pengolahan data yang dipergunakan pada penelitian yakni perangkat lunak (*software*) IBM SPSS Statistics 2019 v26 dan juga Microsoft Excel 2010. Berdasarkan perumusan hipotesis dan hasil penelitian dari olah data penelitian maka bisa diambil pembahasan, yakni:

A. Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Work Engagement* Karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Kudus

Hasil uji statistik mengungkapkan bahwa *Islamic Leadership* memberi pengaruh positif dan signifikan pada *Work Engagement* Karyawan Koperasi Syari'ah di Kabupaten Kudus. Artinya jika memperhatikan dan merencanakan aspek *islamic leadearship* dengan baik maka *work enganggement* Karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Kudus akan meningkat. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *islamic leadership* berpengaruh terhadap *work engagement* pegawai yang sudah bekerja satu tahun lebih. Dengan demikian, menerima hipotesis pertama (H1) yang menyebutkan bahwa *islamic leadearship* mempengaruhi secara signifikan positif pada *work enganggement*. Berdasarkan hasil temuan ini maka dapat diketahui bahwa variable *Islamic Leadership* merupakan suatu aspek yang penting dan memeberikan kontribusi yang besar terhadap terciptanya *work engagement* karyawan koperasi syari'ah di Kabupaten Kudus.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya dari Eliza Meiyani dan Aditya Halim Perdana Kusuma Putra di mana hasilnya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan Islam memberi pengaruh positif bermakna pada *employee engagement*. Dengan demikian, tingginya perilaku *islamic leadership* oleh seorang pemimpin dapat menunjukkan bahwa

karyawan pada pekerjaannya juga akan semakin terikat. Hasil penelitian juga sesuai dengan teori bahwa *Islamic Leadership* dalam organisasi yang mempunyai peran untuk memberi pengaruh pada *work engagement* karyawan. Bagaimana mereka mampu memberikan sebuah penghargaan pada pegawai yang berprestasi, bagaimana pemimpin membangun hubungan dengan pegawainya, bagaimana mereka memberdayakan dan mengembangkan pegawainya sangat memberi pengaruh pada *work engagement* serta kinerja sumber daya manusia sebagai bawahannya.¹

Islamic Leadership diperkenalkan dengan istilah pemimpin selaku *servant*. Pemimpin selaku *servant* senantiasa berupaya memberi keteladanan dan dapat mensejahterakan para pengikut mereka menuju kebaikan.² Dalam pandangan islam kepemimpinan menekankan pada amal soleh, berjihad di jalan Allah SWT, ketawadhuan, serta kebaikan dan perbaikan. Disamping itu, kepemimpinan memiliki fungsi yang sangatlah penting bahkan dalam Islam. Fungsi kepemimpinan bisa digambarkan pada 2 fungsi utama, yaitu fungsi sosial (fasilitator) dan fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi).³ Fungsi pemecahan masalah yaitu meliputi memberikan informasi, solusiu, ataupun pendapat dari sebuah masalah yang masih berdasarkan syariat, yang diperkuat oleh dalil, hujjah ataupun argumentasi yang kuat. Fungsi tersebut juga dimaksudkan untuk memberi semangat rohaniah pada anggota organisasi. Sementara fungsi sosial, yang terkait dengan interaksi antar anggota masyarakat untuk memelihara suasana kebersamaan kelompok supaya tetap kondusif dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa fungsi-fungsi *Islamic leadership* yang dijabarkan dalam indikator yang dipakai dalam penelitian ini (meliputi kepercayaan, orientasi karyawan, muhasabah, dan kesabaran) berjalan dengan cukup baik sehingga keterikatan kerja karyawan koperasi syari'ah di Kabupaten Kudus tergolong

¹ Meri Susanti R, Slamet Widodo dan Praningrum, "Pengaruh Kepemimpinan...", 167.

² Elfira Maya Adiba, "Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja...", 60-80.

³ M. I. Yusanto & M. K. Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*.

cukup tinggi.

B. Pengaruh *Islamic Human Resource Management* terhadap *Work Engagement* Karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Kudus

Hasil uji statistik membuktikan bahwa IHRM memberi pengaruh positif bermakna terhadap *Work Engagement* Karyawan Koperasi Syari'ah di Kabupaten Kudus. Artinya jika memperhatikan dan merencanakan aspek IHRM dengan baik maka *work engagement* Karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Kudus akan meningkat. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa IHRM mempengaruhi *work engagement* karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya diatas dari satu tahun. Sehingga, hipotesis kedua (H2) yang menyebutkan bahwa IHRM memberi pengaruh signifikan positif pada *work engagement* diterima. Berdasarkan hasil temuan ini maka dapat diketahui bahwa variable IHRM merupakan suatu aspek yang penting dan memeberikan kontribusi yang besar terhadap terciptanya *work engagement* karyawan koperasi syari'ah di Kabupaten Kudus.

IHRM merupakan proses yang berupaya untuk mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi berdasarkan pedoman Al-Qur'an dan Sunnah melalui perencanaan SDM, rekrutmen, orientasi, seleksi, pelatihan, kompensasi serta tunjangan, kinerja, penilaian, serta pengembangan karir. Pada Islam sumber daya manusia sebagai faktor yang terpenting. Konsep pengelolaan manajemen sesuai dengan Al-Qur'an berdasar teori keadilan, ketauhidan, khilafah (kepemimpinan), nubuwah (sidik/benar dan amanah), ma'ad (memperoleh laba dunia dan akhirat). Dilaksanakan melalui prinsip multi jenis kebebasan keadilan sosial, beraktivitas, kepemilikan, dengan demikian tercipta pada kegiatan ekonomi yang berakhlak Islamiah. Akhlak pada perilaku Islam bisa disebutkan sebagai sikap profesional.⁴

Sesuai pemaparan A.F.Stoner, manajemen SDM merupakan sebuah prosedur berkelanjutan yang tujuannya guna memasok sebuah organisasi dengan orang yang tepat agar diberikan jabatan serta posisi yang tepat ketika organisasi

⁴ E. J. Sari, N. M. Husein & D. Rusqiati, "Manajemen Sumber Daya..." 122-132.

membutuhkannya.⁵ Manajemen SDM Islam merupakan proses yang berupaya guna menjadi staf organisasi dan mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi berdasarkan pedoman Al-Qur'an dan Sunnah melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau dekrutmen, selekmi, kimusi, orientasi, pelatihan, kompensasi dan tunjangan, kinerja, penilaian, dan pengembangan karir.⁶

Hasil uji statistik pada kajian ini memperlihatkan bahwa aspek IHRM beserta indikator-indikatornya yang meliputi (*remuneration and compensation, recruitment and selection, training and development, performance appraisal*) yang dijalankan oleh koperasi syaria'ah di Kabupaten Kudus berjalan dengan cukup baik sehingga berdampak pada *work engagement* karyawan. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya dari Yuli Suwati yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Islamic Human Resource* terhadap *Work Engagement*. Dengan demikian, maka dapat diartikan bahwa dimensi IHRM memberikan pengaruh nyata terhadap *work engagement*. Di mana tingginya keberhasilan aspek IHRM oleh suatu lembaga/organisasi dapat menunjukkan bahwa semakin terikat pula karyawan pada lembaga/organisasi yang bersangkutan.

C. Pengaruh *Islamic Leadership* dan *Islamic Human Resource Management* terhadap *Work Engagement* Karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Kudus

Hasil uji statistik membuktikan bahwa *Islamic Leadership* dan IHRM memberi pengaruh positif bermakna pada *Work Engagement* Karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Kudus. Artinya jika memperhatikan aspek *islamic leadership* dan merencanakan aspek IHRM dengan baik maka *work engagement* Karyawan Koperasi Syariah di Kabupaten Kudus akan meningkat. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *islamic leadership* dan IHRM berpengaruh terhadap *work engagement* pegawai yang sudah bekerja satu tahun lebih. Maka, hipotesis ketiga (H3) yang mengungkapkan bahwa *islamic leadership* dan IHRM memberi pengaruh positif

⁵ Fatah Syukur, Manajemen Sumber Daya..., 1.

⁶ A. H. Chowdhury, N. Hoque & M. M. Maula, "Human Resource Management...", 21.

signifikan pada *work engagement* diterima. Berdasar hasil temuan ini maka dapat diketahui bahwa aspek *islamic leadership* dan IHRM yang dijalankan secara bersamaan memberikan kontribusi yang besar terhadap terciptanya *work engagement* karyawan koperasi syari'ah di Kabupaten Kudus.

Kepemimpinan berdasar pandangan Islam mengedepankan *ketawadhuhan*, 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

Sedangkan 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.⁹

Menurut Lockwood *engagement* adalah konsep yang kompleks dan diberikan pengaruh dari beberapa faktor,

⁷ Nadya Sayra dan Azuar Juliandi, "Kepemimpinan dalam Perspektif...", 43-54.

⁸ M. Subhan, "Kepemimpinan Islami dalam peningkatan mutu...", 125-140.

⁹ Olivia Fachrunnisa dan Arizqi, "Islamic Human Resources Management...", 311-318.

misalnya komunikasi organisasional, budaya pada tempat kerja, gaya manajerial yang memunculkan penghargaan serta kepercayaan dan kepemimpinan yang dianut ataupun citra perusahaan tersebut. *Engagement* diberikan pengaruh pula dari karakteristik organisasional, misalnya komunikasi internal baik, citra bagi integritas, maupun inovasi budaya.¹⁰ Pemaparan lainnya terkait *work engagement* yaitu sikap baik yang dimiliki karyawan pada organisasi maupun nilai yang terletak di dalamnya. Pegawai yang *engaged* sadar akan konteks kerja dan bisnis bersama rekannya sesama pegawai dalam menambah capaian pada pekerjaan bagi kepentingan organisasi.¹¹

Work engagement merupakan sikap positif yang karyawan miliki pada organisasi serta nilai yang terdapat didalamnya. Pegawai yang *engaged* sadar adanya konteks usaha dengan kerja bersama rekan kerjanya untuk memaksimalkan kinerja pekerjaan untuk tujuan organisasi. *Islamic Leadership* dan IHRM pada organisasi memainkan peran sangat penting dalam memberi pengaruh pada *work engagement* pekerja. Bagaimana mereka bisa memberikan sebuah penghargaan pada pegawai yang berprestasi, bagaimana sebuah lembaga dan pemimpinnya membangun hubungan dengan pegawainya, bagaimana mereka memberdayakan dan mengembangkan pegawainya sangat memberipengaruh pada *work engagement* serta kinerja SDM yang tersedia. Selanjutnya, disesuaikan dengan analisis antara teori dengan hasil uji statistik yang sudah dilakukan, maka bisa dilihat bahwa *work engagement* pegawai pada koperasi syari'ah di Kabupaten Kudus dikategorikan baik. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa aspek *islamic leadership* dan IHRM telah dijalankan sebagaimana mestinya suatu lembaga/organisasi berbasis syari'ah harus dijalankan.

Hasil ini selaras dengan penelitian Tia Mondiani yang menyebutkan bahwa *Islamic Leadership* dan *Islamic Human Resource* (secara bersamaan) memberi pengaruh bermakna pada *Work Engagement*. Dengan ini maka bisa diartikan bahwa dimensi *Islamic Leadership* dan *Islamic Human Resource* (secara bersamaan) sekaligus indikatornya memberik pengaruh

¹⁰ N. Lockwood, “*Leveraging Employee...*”, 11.

¹¹ D. Robinson, S. Perryman & Hayday, “*The Drivers of Employee Engagement*”.

nyata pada *Work Engagement*

