

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat bergantung pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik. Hal ini karena manajemen sumber daya manusia bukan hanya sekedar aktivitas strategi belaka, akan tetapi juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil dalam menentukan maju tidaknya suatu organisasi.¹

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.² Karena selain dari faktor-faktor tersebut karyawan

¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hal. 5

² Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2005), hal. 1

merupakan faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan guna untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang sangat memperhatikan pola kerja karyawannya, kenyamanan, keamanan dan kepuasan kerja karena dirasakan oleh karyawan tersebut dan kualitas SDM sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya suatu perusahaan. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga perusahaan tidak mampu bersaing.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari Tingkat Religiusitas, Budaya Kerja dan lingkungan kerja. Faktor yang mempengaruhi etos kerja yang baik adalah Tingkat Religiusitas. Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual. Religius merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu didalam hati, getaran hati nurani dan sikap personal.³ Religiusitas didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki riwayat pendidikan atau ilmu keislaman yang mendukung mereka dalam menyelesaikan berbagai macam persoalan dengan baik dan cepat karena mereka bekerja pada lembaga yang bernaungan islam. Hal ini dikarenakan semakin banyaknya ilmu dan wawasan keislaman yang dimiliki karyawan, maka keteguhan atau keahlian lmu yang dimiliki lebih banyak sehingga mampu membaca situasi dan kondisi serta strategi apa yang harus dilakukan.

³ Mangunwijaya Y.B., *Menumbuhkan Sikap Religius Anak*. (Jakarta: Gramedia, 1986), hal. 112

Sedangkan, Menurut Triguno, Budaya Kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok, masyarakat dan organisasi kemudian tercemin dari sikap atau perilaku, kepercayaan atau cita-cita dan pendapat yang terwujud dalam bekerja.⁴ Jadi, budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang sudah melekat pada suatu perusahaan sebagai suatu budaya yang harus diterapkan oleh manager dan seluruh karyawan.

Selain tingkat religiusitas dan budaya kerja terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan seseorang yang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁵ Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, seperti warna cat ruangan, penerangan, kebersihan ruang kerja, keamanan, tersedianya peralatan yang canggih dan mutakhir dan sebagainya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang keberhasilan kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa senang, nyaman dan aman.

⁴ Sugiati, Surayitno, Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. *terha dap kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta,*(Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2015),hal.11

⁵ Gogy Bara Kharisma, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara.* Dalam <http://lib.unnes.ac.id/1801217350406549.pdf>, diakses tanggal 19 November pukul 05.00 WIB.

Sehubungan dengan hal itu, Lembaga Keuangan Syariah yang juga mempertahankan kelangsungan hidupnya di tengah-tengah persaingan yang ketat ini salah satunya yaitu Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS). Pengertian Koperasi Simpan Pinjam Syariah atau Koperasi Jasa Keuangan Syariah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 91/Kep/IV/KUKM/IX/2004 bahwa Koperasi Jasa Keuangan Syariah selanjutnya disebutkan KJKS adalah Koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah).⁶

Perkembangan undang-undang tentang perkoperasian telah mengalami dua kali perubahan yakni dari awal pembentukan undang-undang tahun 1992 dan mengalami penyempurnaan pada tahun 2012. Undang-undang tentang koperasi tercantum dalam undang-undang tentang Perkoperasian nomor 17 tahun 2012. Penjelasan yang ditetapkan mengenai koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.

Koperasi Syariah merupakan kegiatan usaha yang sistem kerjanya hampir sama dengan koperasi pada umumnya yang berbasis pada anggota

⁶ <http://bimasislam.kemenag.go.id/konsultasisyariah/page/kategori/detail/koperasi-syariah>, diakses tanggal 14 Nopember 2018, pukul 04.00 WIB.

dan bersifat kekeluargaan. Hanya dalam pengaturan keuangannya koperasi syariah tidak menggunakan sistem bunga yang diharamkan dalam Islam. Serta Koperasi Simpan Pinjam Syariah memiliki dimensi yang berbeda dengan koperasi simpan pinjam konvensional. Untuk mencapai tujuan perusahaan seperti Koperasi Simpan Pinjam Syariah, maka perlu kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab setiap karyawan pada perusahaan.

Sebagaimana pernyataan di atas bahwa koperasi syariah tidak memiliki perbedaan sistem yang mencolok dengan koperasi konvensional. Oleh karena itu payung hukum yang digunakan oleh koperasi syariah secara umum dapat menggunakan hukum koperasi konvensional Undang-undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Namun saat ini masalah koperasi syariah diatur khusus melalui Perundang-undangan tersendiri. BMT yang berbadan hukum koperasi menggunakan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 35.2/PER/M.KUKM/X/2007 tentang Pedoman Standar Operasional Manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Jasa Keuangan Syariah. Dari kebijakan pengelolaan BMT yang memfokuskan anggotanya pada sektor keuangan dalam hal penghimpunan dana dan pendayagunaan dana tersebut maka bentuk idealnya adalah Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah yang selanjutnya disebut KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah) sebagaimana Keputusan Menteri Koperasi RI No. 91 /Kep/M.KUKM/ IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha

Koperasi Jasa Keuangan Syariah.

Baitul Maal Wat Tamwil merupakan koperasi dalam melakukan kegiatan usahanya baik berupa founding maupun financing yang mengacu pada aturan UU tahun 1992 tentang perkoperasian Usaha Simpan Pinjam oleh koperasi, keputusan Menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan Menteri Negara koperasi dan usaha kecil dan menengah 35.2/Per/M.KUKM/X/2007 tentang pedoman standart operasional manajemen koperasi jasa keuangan syariah. Dalam operasionalnya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) mempunyai fungsi yaitu penyaluran dana dan penghimpunan dana. Adapun dalam penyaluran dana terdapat dua bentuk kegiatan yaitu sosial dan bisnis.⁷

Sedangkan yang menjadi landasan dasar Koperasi syari'ah sebagaimana lembaga ekonomi Islam lainnya yakni mengacu pada sistem ekonomi Islam itu sendiri sebagaimana tersirat melalui fenomena alam semesta dan juga tersurat dalam Al Qur'an serta Al Hadits.Landasan dasar hukum di alqur'an antara lain :

1. QS. Al-Baqarah ayat 283, yang artinya “Jika kamu dalam perjalanan (dan bermu’amalah tidak secara tunai) sedang kamu tidak memperoleh seorang penulis, maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang (oleh yang berpiutang). Akan tetapi jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutangnya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya; dan janganlah kamu (para saksi) menyembunyikan persaksian. Dan barangsiapa yang menyembunyikannya, maka sesungguhnya ia adalah orang yang berdosa hatinya; dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu

⁷ Peraturan Bank Indonesia No. 5/7/PBI/2003 tanggal 19 Mei 2003

kerjakan”.

2. Hadits Rasulullah SAW, Beliau bersabda, “Tunaikanlah kewajiban amanah kepada orang yang mengamanahimu, dan jangan kamu mengkhianati orang yang mengkhianatimu.” (Hasan, HR. Abu Dawud no. 3535).

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung (KSPPS BMT PETA) merupakan salah satu BMT yang sedang berkembang di kota Tulungagung, KSPPS BMT PETA memiliki kantor pusat di Tulungagung tepatnya di JL. KH Wahid Hasyim, No.27 Tulungagung. Kehadirannya diharapkan mampu mendorong dan meningkatkan perekonomian masyarakat dengan berbagai produk yang di tawarkan di KSPPS BMT PETA. Berikut adalah data jumlah karyawan tetap dalam bentuk tabel.

Tabel 1.1

Data jumlah karyawan KSPPS BMT PETA Tahun 2018

N o	Posisi/Jabatan	Jumlah orang
	Manager Cabang	6
	Admin	6
	Kasir	8
	<i>Account Offiecer</i>	20

Sumber : data dari kantor pusat KSPPS BMT PETA Tulungagung

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung memiliki 6 kantor cabang di wilayah Jawa Timur dengan jumlah karyawan tetap untuk keseluruhan yaitu berjumlah 40 orang karyawan. Berdasarkan pengamatan awal di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta

Tulungagung, karyawan memiliki etos kerja yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya nasabah yang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pihak Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung.

Untuk itu peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Tingkat Religiusitas, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung”**.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

1. Religiusitas diperlukan untuk memberikan wawasan mengenai ilmu keagamaan agar karyawan lebih mudah menyelesaikan berbagai macam persoalan dengan baik dan cepat karena mereka bekerja pada lembaga yang bernaungan islam.
2. budaya kerja kurang di terapkan oleh karyawan. Maka dari itu perlu adanya tindakan dari karyawan sendiri untuk tetap menerapkan budaya kerja, agar etos kerja karyawan dapat meningkat.
3. Lingkungan kerja dibutuhkan untuk lembaga mampu menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang keberhasilan kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa senang, nyaman dan aman.
4. Etos kerja karyawan dibutuhkan karena kurang adanya tingkat religiusitas, budaya kerja dan lingkungan kerja yang kurang diperoleh

karyawan, sehingga karyawan kurang semangat dalam meningkatkan etos kerjanya.

C. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah tingkat religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung?
4. Apakah tingkat religiusitas, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung?
5. Faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung?

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji pengaruh signifikan tingkat religiusitas terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung.

2. Untuk menguji pengaruh signifikan budaya kerja terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh simutan tingkat religiusitas, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung.
5. Untuk menguji pengaruh Faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat dan menambah khasanah ilmiah terutama dibidang Manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Untuk BMT yang diteliti, penelitian ini dapat memberikan sumbangsih saran untuk keputusan kebijakan mengatasi persoalan mengenai etos kerja karyawan.
- b. Untuk akademik kampus, pemberdayaan kebendahaan kepustakaan di IAIN Tulungagung tentang Tingkat religiusitas, budaya kerja dan

lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan

- c. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan kajian/ referensi lebih lanjut mengenai masalah yang berhubungan dengan tema ini namun faktor dan variabel yang berbeda. Serta untuk lingkup wilayahnya bisa lebih luas misalnya, tempat penelitian dapat dilakukan di Jawa Tengah.

F. RUANG LINGKUP DAN KETERBATASAN MASALAH

1. Ruang Lingkup

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, diantaranya yaitu agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi, Motivasi Intrinsik Individu. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh tingkat religiusitas, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu tenaga, pikiran, dana dan waktu yang dilakukan dalam rentang waktu 3 bulan.

G. PENEGASAN ISTILAH

1. Penegasan Konseptual

- a. Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual. Religius merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu didalam hati, getaran hati nurani dan sikap personal.⁸Religiusitas didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki riwayat pendidikan atau ilmu keislaman yang mendukung mereka dalam menyelesaikan berbagai macam persoalan dengan baik dan cepat karena mereka bekerja pada lembaga yang bernaungan islam.
- b. Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat.⁹ Contohnya adalah budaya tepat waktu. Rasulullah SAW menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan.
- c. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerja yang dilakukan baik perorangan maupun kelompok.¹⁰ Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu keharusan untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap hasil kerja karyawan.
- d. Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif

⁸ Mangun Wijaya Y. B., *Menumbuhkan Sikap Religiusitas Anak...*, hal. 112.

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja wali Press, 2013), hlm. 81

¹⁰ Gogy Bara Kharisma, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*. Dalam <http://lib.unnes.ac.id/1801217350406549.pdf>, diakses tanggal 18 oktober 2017 pukul 06.00 WIB

yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.¹¹

- e. Pengertian Koperasi Simpan Pinjam Syariah atau Koperasi Jasa Keuangan Syariah sebagaimana di atur dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 91/Kep/IV/KUKM/IX/2004 bahwa Koperasi Jasa Keuangan Syariah selanjutnya disebutkan KJKS adalah Koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah).¹²

2. Penegasan Operasional

Dari definisi konseptual di atas maka dapat dijelaskan maksud dari judul “Pengaruh Tingkat Religiusitas, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tanwil Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung” adalah untuk mengetahui apakah Tingkat Religiusitas, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja itu mempengaruhi etos kerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik dari sebelumnya dan lembaga tersebut kualitasnya dapat meningkat.

H. SISTEMATIKA SKRIPSI

¹¹ Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*. (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

¹² <http://bimasislam.kemenag.go.id/konsultasisyariah/page/kategori/detail/koperasi-syariah>, diakses tanggal 14 Nopember 2018, pukul 04.00 WIB

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas, maka disusunlah suatu sistematika penulisan skripsi yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas dalam setiap bab. Bagian awal berisi tentang halaman sampul depan judul dan halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

Bagian isi terdiri dari enam bab, yaitu:

- BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika skripsi.
- BAB II Landasan Teori, menjelaskan dasar teori yang digunakan untuk penelitian, terdiri dari kerangka teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.
- BAB III Metodologi Penelitian, terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, serta analisis data.
- BAB IV Hasil Penelitian, terdiri dari hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis).
- BAB V Pembahasan Hasil Penelitian, terdiri dari pembahasan data

penelitian dan hasil analisis data.

BAB VI Penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran.