

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TEORI SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber Daya Manusia akan berjalan dengan efektif apabila dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten akan mendorong munculnya komitmen. Akibatnya kemauan karyawan akan berkembang untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan organisasi untuk meraih keunggulan. Hal ini mencakup kegiatan seperti SDM, tanggung jawab sosial organisasi, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan.¹

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya-sumber

¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta: 2013), Hal 28

daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sumber daya informasi. Sebaik dan selengkap apapun informasi yang diterima oleh organisasi, tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menterjemahkannya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

1. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Religiusitas berasal dari bahasa latin *relegare* yang berarti mengikat secara erat atau ikatan kebersamaan. Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku, dan ritual. Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani, dan sikap personal.²

Religiusitas secara umum dijelaskan berhubungan dengan kognisi (pengetahuan beragama, keyakinan beragama), yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional, atau perasaan emosional tentang agama dan atau perilaku seperti kehadiran di tempat ibadah, membaca kitab suci, dan berdoa. Seseorang yang dikatakan religius adalah mereka yang mencoba mengerti hidup dan

² Mangunwijaya Y.B., *Menumbuhkan Sikap Religius Anak*. (Jakarta: Gramedia, 1986), hal. 112

kehidupan secara lebih dalam dari batas lahiriah semata, yang bergerak dalam dimensi vertikal dari kehidupan dan mentransendensikan hidup ini. Pengukuran religiusitas dapat difokuskan pada keterlibatan dalam agama dan perilaku atau pada sikap dan orientasi terhadap agama.³

Definisi lain mengatakan bahwa religiusitas adalah tingkah laku manusia yang sepenuhnya dibentuk oleh kepercayaan kepada keghaiban atau alam ghaib yaitu kenyataan-kenyataan supra-empiris.⁴ Manusia melakukan tindakan empiris sebagaimana layaknya tetapi manusia yang memiliki religiusitas meletakkan harga dan makna tindakan empirisnya di bawah supra-empiris. Religius seseorang terwujud dalam berbagai bentuk dan dimensi, yaitu :

- 1) Seseorang boleh jadi menempuh religiusitas dalam bentuk penerimaan ajaran-ajaran agama yang bersangkutan tanpa perlu merasa bergabung dengan kelompok atau organisasi penganut agama tersebut.
- 2) Pada aspek tujuan, religiusitas yang dimiliki seseorang baik berupa pengamatan ajaran-ajaran maupun penggabungan diri ke dalam kelompok keagamaan adalah semata-mata karena kegunaan atau manfaat instrinsik religiusitas tersebut. Boleh jadi bukan karena kegunaan atau manfaat instrinsik itu, melainkan kegunaan manfaat

³ Bastaman H.D., *Integrasi Psikologi Dengan Islam Menuju Psikologi Islami*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), hal. 56

⁴ Madjid R, *Islam Kemoderenan dan Ke-Indonesiaan*. (Bandung: Mizan Pustaka, 1997), hal. 47

yang justru tujuannya lebih bersifat ekstrinsik yang akhirnya dapat ditarik kesimpulan ada empat aspek religius yaitu aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik, serta sosial intrinsik dan sosial ekstrinsik.

Sedangkan Glock dan Stark berpendapat bahwa religiusitas terdiri dari 5 dimensi yaitu :

- 1) Dimensi ideologi yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatik dalam agamanya.
- 2) Dimensi ritual yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya.
- 3) Dimensi pengalaman yaitu perasaan atau pengalaman keagamaan yang pernah dialami atau dirasakan. Misalnya merasa dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa atau merasa doa-doanya akan dikabulkan oleh Tuhan.
- 4) Dimensi konsekuensi yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran agamanya di dalam kehidupan sosial. Misalnya apakah dia mengunjungi tetangganya yang sedang sakit, menolong orang yang kesulitan dan mendermawakan hartanya.
- 5) Dimensi intelektual, yaitu seberapa jauh pengetahuan seseorang tentang ajaran agamanya, terutama yang ada dalam kitab suci.⁵

Aspek religiusitas menurut Kementerian dan Lingkungan Hidup RI 1987, religiusitas (agama islam) terdiri dari 5 aspek, yaitu:

⁵ Djamaluddin Ancok, Fuad Nashori, *Pshikology Islam*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994), hal. 79

- 1) Aspek iman menyangkut keyakinan dan hubungan manusia dengan Tuhan, malaikat, para Nabi dan sebagainya.
- 2) Aspek ihsan menyangkut pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan, takut melanggar larangan dan lain-lain.
- 3) Aspek ilmu yang menyangkut pengetahuan seseorang tentang ajaran-ajaran agama.
- 4) Aspek amal menyangkut tingkah laku dalam kehidupan bermasyarakat, misal menolong orang lain, membela orang lemah, dan bekerja.⁶

Sedangkan pendapat dari Glock dan Stark bahwa religiusitas terdiri dari 5 dimensi juga telah ada dan dijelaskan di dalam ayat Al-Qur'an dan Hadist, yaitu:

- 1) Dimensi ideologi yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang domatik dalam agamanya. Di dalam Al-Qur'an surat Ali Imron ayat 110 dan hadist riwayat Ibnu Abbas ra dijelaskan tentang keimanan seseorang muslim dalam agamanya, yaitu : *“Kamu (wahai umat Muhammad) adalah sebaik-baik umat yang dilahirkan bagi (faedah) umat manusia, (karena) kamu menyuruh berbuat segala perkara yang baik dan melarang daripada segala perkara yang salah (buruk dan keji), serta kamu pula beriman kepada Allah (dengan sebenar-benar iman). (Surah Ali `Imran: 110)”*.⁷
- Hadist riwayat Ibnu Abbas ra., ia berkata: *Rombongan utusan Abdul Qais datang menemui Rasulullah saw. lalu berkata: Wahai Rasulullah, kami berasal dari dusun Rabiah. Antara kami dan engkau, terhalang oleh orang kafir Bani Mudhar. Karena itu, kami tidak dapat datang kepadamu kecuali pada bulan-bulan Haram (yaitu Zulkaidah, Zulhijah, Muharam dan Rajab). Karena itu,*

⁶ Caroline C., *Hubungan Antara Religiusitas Dengan Tingkat Penalaran Moral Pada Pelajar Madrasah Mu'allimat Muhammadiyah Yogyakarta*, (Yogyakarta: Fakultas Psikology UGM 1999), hal.20

⁷Wahyudin, dalam jurnal “ *Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior*” diakses pada 21 november 2018

perintahkanlah kami dengan sesuatu yang dapat kami kerjakan dan kami serukan kepada orang-orang di belakang kami. Rasulullah saw. bersabda: Aku memerintahkan kepada kalian empat hal dan melarang kalian dari empat hal. (Perintah itu ialah) beriman kepada Allah kemudian beliau menerangkannya. Beliau bersabda: Bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah dan sesungguhnya Muhammad adalah utusan Allah, mendirikan salat, membayar zakat dan memberikan seperlima harta rampasan perang kalian. Dan aku melarang kalian dari arak dubba' (arak yang disimpan dalam batok), arak hantam (arak yang disimpan dalam kendi yang terbuat dari tanah, rambut dan darah), arak naqier (arak yang disimpan dalam kendi terbuat dari batang pohon) dan arak muqayyar (arak yang disimpan dalam potongan tanduk). (Shahih Muslim No.23).⁸

2) Dimensi ritual yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. Dalam hal ini juga dijelaskan seorang muslim haruslah mengerjakan apa yang menjadi kewajiban-kewajiban di dalam agamanya, ini sesuai dengan hadist riwayat Thalhah bin Ubaidillah ra, dan hadist riwayat Abu Hurairah ra, yaitu:

Hadist riwayat Thalhah bin Ubaidillah ra., ia berkata: *Seseorang dari penduduk Najed yang kusut rambutnya datang menemui Rasulullah saw. Kami mendengar gaung suaranya, tetapi kami tidak paham apa yang dikatakannya sampai ia mendekati Rasulullah saw. dan bertanya tentang Islam. Lalu Rasulullah saw. bersabda: (Islam itu adalah) salat lima kali dalam sehari semalam. Orang itu bertanya: Adakah salat lain yang wajib atasku? Rasulullah saw. menjawab: Tidak ada, kecuali jika engkau ingin melakukan salat sunat. Kemudian Rasulullah bersabda: (Islam itu juga) puasa pada bulan Ramadan. Orang itu bertanya: Adakah puasa lain yang wajib atasku? Rasulullah saw. menjawab: Tidak, kecuali jika engkau ingin melakukan puasa sunat. Lalu Rasulullah saw. melanjutkan: (Islam itu juga) zakat fitrah. Orang itu pun bertanya: Adakah zakat lain yang wajib atasku? Rasulullah saw. menjawab: Tidak, kecuali jika engkau ingin bersedekah. Kemudian lelaki itu berlalu seraya berkata: Demi Allah, aku tidak akan menambahkan kewajiban ini dan tidak akan mengurangnya. Mendengar itu, Rasulullah saw. bersabda: Ia orang yang beruntung jika benar apa yang diucapkannya. (Shahih Muslim No.12).⁹*

2) Dimensi pengalaman yaitu perasaan atau pengalaman keagamaan yang pernah dialami atau dirasakan. Dalam hal ini seorang muslim haruslah percaya dan yakin akan keberadaan Allah SWT, Rasul Allah SWT, Malaikat, dan lain sebagainya. Ini sesuai dengan hadist

⁹Wahyudin, dalam jurnal “*Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior*” diakses pada 21 november 2018

riwayat Hakim bin Hizam ra, hadist riwayat Abu Hurairah ra, dan hadist riwayat Ibnu Abbas ra, yaitu :

Hadist riwayat Hakim bin Hizam ra., ia berkata: *Saya pernah bertanya kepada Rasulullah saw.: Apa pendapatmu tentang beberapa perkara yang dahulu, di masa jahiliyah aku menyembahnya. Apakah aku akan menerima hukuman karena itu? Rasulullah saw. bersabda: Engkau memeluk Islam dengan kebaikan dan ketaatan yang dahulu engkau lakukan. (Shahih Muslim No.175).*¹⁰

- 3) Dimensi konsekuensi yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran agamanya di dalam kehidupan sosial. Dalam hal ini sesuai dengan hadist riwayat Abu Musa ra, dan hadist riwayat Abu Hurairah ra, yaitu :

Hadist riwayat Abu Musa ra., ia berkata: *Aku pernah bertanya: Wahai Rasulullah, Islam manakah yang paling utama? Rasulullah saw. bersabda: Orang yang kaum muslimin selamat dari lisan dan tangannya. (Shahih Muslim No.59).*¹¹

- 4) Dimensi intelektual yaitu seberapa jauh pengetahuan seseorang tentang ajaran agamanya, terutama yang ada dalam kitab suci. Ini sesuai hadist riwayat Bukhari, yaitu : *Dari Abdullah bin Mas'ud r.a. Nabi Muhamad pernah bersabda : "Janganlah ingin seperti orang lain, kecuali seperti dua orang ini. Pertama orang yang diberi Allah kekayaan berlimpah dan ia membelanjakannya secara benar, kedua orang yang diberi Allah al-Hikmah dan ia berperilaku sesuai dengannya dan mengajarkannya kepada orang lain (HR Bukhari).*¹²

Pada penjelasan serta makna ayat dan hadist diatas, religiusitas karyawan memang sangat diperlukan. Mengingat semua karyawan

¹⁰ Wahyudin, dalam jurnal “ *Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior*”, diakses pada 21 november 2018

¹¹ *Ibid...*,

¹² *Ibid.*,

bekerja dalam lembaga keuangan syariah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist. Pada pelaksanaannya semua produk yang dijual ke masyarakat haruslah sesuai dengan ketentuan bermuamallah dalam ajaran agama Islam. Makna dari ayat dan hadist diatas juga mendukung teori Glock dan Stark tentang dimensi ideologi, dimensi ritual, dimensi pengalaman, dimensi konsekuensi, dan dimensi intelektual. Untuk mengukur tingkat religiusitas seseorang dalam penelitian ini, digunakan beberapa indikasi yang telah dijelaskan oleh Glock dan Stark, yaitu :

- 1) Diukur dengan dimensi ideologi seseorang. Indikasi ini menekankan keyakinan seseorang dalam menerima dan menerapkan apa yang telah dia dapatkan dalam ajaran agama Islam.
- 2) Diukur dengan dimensi ritual. Indikasi ini menekankan sejauh mana ibadah yang dilakukan oleh seorang karyawan di dalam melakukan pekerjaan atau di dalam kehidupan sehari-harinya.
- 3) Diukur dengan dimensi pengalaman. Indikasi ini menekankan tentang faktor pengalaman yang telah diperoleh karyawan selama meyakini agama Islam, dan penerapan dari pengalaman itu dalam kehidupan nyata, dan dalam pekerjaannya.
- 4) Diukur dengan dimensi konsekuensi. Indikasi ini mengukur tentang motivasi yang dia peroleh dalam meyakini agama Islam, dan

menerapkan apa yang telah dia dapatkan dalam kehidupan nyata atau dalam pekerjaannya.

- 5) Diukur dengan dimensi intelektual. Indikasi ini mengukur pengetahuan karyawan tentang ajaran agama islam yang selama ini didapatkannya dan bagaimana penerapan dari semua pengetahuan yang telah didapatnya.

Sedangkan menurut Thouless dalam skripsi Andriani faktor-faktor yang mempengaruhi religiusitas menjadi empat macam, yaitu:¹³

- 1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial. Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan keagamaan itu, termasuk pendidikan dari orang tua, tradisi-tradisi social, tekanan dari lingkungan social untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan itu.
- 2) Faktor pengalaman. Faktor ini umumnya berupa pengalaman spiritual yang secara cepat dapat mempengaruhi perilaku individu.
- 3) Faktor kehidupan. Faktor yang ada dalam kebutuhan secara garis besar terdapat empat yaitu:
 - a) kebutuhan akan keamanan atau keselamatan,
 - b) kebutuhan akan cinta kasih,

¹³ Ayu Andriani, *Pengaruh Persepsi dan Reliugisitas Santri Terhadap Minat Menabung di Perbankan Syariah (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Falah Mojo Kediri)*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015), hlm 23-24.

- c) kebutuhan untuk memperoleh harga diri,
 - d) kebutuhan yang timbul karena adanya ancaman kematian.
- 4) Faktor intelektual. Faktor ini berkaitan dengan berbagai proses penalaran verbal atau rasionalisasi.

Religiusitas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung haruslah kuat, mengingat lembaga keuangan tersebut merupakan lembaga keuangan yang berbasis lembaga keuangan syariah. Dengan kondisi karyawan yang sudah bekerja cukup lama dan terdidik di BMT tersebut, religiusitas karyawannya haruslah segera dipertahankan, dan ditingkatkan. Mengingat produk yang dijual oleh BMT tersebut merupakan produk jasa keuangan yang berpedoman menurut prinsip syariah Islam. Karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keimanan yang kuat sangatlah diharapkan karena jasa keuangan yang ditawarkan dari BMT tersebut haruslah bisa diterima oleh semua kalangan, dan dapat sesuai dengan prinsip bermuamallah yang benar.

Religiusitas dalam penelitian ini mengkaji tentang alasan-alasan dan faktor-faktor Islami yang membuat karyawan bekerja dengan maksimal sesuai dengan syariah Islam di BMT. Faktor tersebut bisa dipengaruhi oleh keyakinan tentang agama Islam, pengalaman hidup yang bernuansa islam, dorongan dari agama Islam untuk bekerja dan mencari nafkah serta seberapa luas pengetahuan karyawan tentang agama Islam yang bisa diterapkan dalam bekerja di BMT. Selain itu

religius karyawan juga akan diukur dengan dimensi-dimensi religius seperti dimensi ideologi, dimensi ritual, dimensi pengalaman, dimensi konsekuensi, dan dimensi intelektual.

2. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa Sanskerta, *budhayah*, sebagai bentuk jamak dari kata dasar *budhi* yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai, dan sikap mental.¹⁴ Budi daya berarti memperdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *culture* yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu, kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*). Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut “nilai” yang berlaku.¹⁵

Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan, budaya memberikan identitas pegawainya, budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa nyaman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Tujuan

¹⁴ Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/02/2002 tentang “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, Jakarta

¹⁵ Eko B Supriyanto, *Budaya Kerja Perbankan, jalan lurus menuju integritas*, (Jakarta : Pustaka LP3ES, 2006), hal.90

fundamental budaya adalah untuk membangun sumber daya seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada pada suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan.¹⁶

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.¹⁷ Dengan demikian, setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara kerjanya, yang mengakibatkan berbeda pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi, misalnya nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya, seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa akhir atau “terus-menerus”.¹⁸

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan

¹⁶ Triguno, *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Edisi VI, (Jakarta:PT Golden Terayon Press, 2004), hal.06

¹⁷ Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/02/2002 tentang “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, Jakarta

¹⁸ Eko B Supriyanto, *Budaya Kerja Perbankan, jalan lurus menuju integritas*, (Jakarta : Pustaka LP3ES, 2006), hal.91

untuk mencapai tujuan. Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.¹⁹

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah adaptasi eksternal dan masalah internal.²⁰ Budaya kerja atau budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.²¹ Salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan etos kerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.²²

Menurut Biech, budaya kerja mempunyai arti yaitu proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan SDM itu sendiri sejalan dengan prinsip pedoman

¹⁹ Aisyatur Rahmah dan Meylia Elizabeth Ranu, *Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan*, (Surabaya: Jurnal),hal.4

²⁰ Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2008),hal.4

²¹ Kenna dan Beech, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi,2000),hal.63

²² Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja...*hal.120

yang diakui.²³ Menurut Triguno, budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap atau perilaku, kepercayaan, atau cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi atau pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi, dan memuaskan.²⁴

Wolseley dan Cambell dalam Triguno menyatakan bahwa orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan mempunyai sikap:

- 1) Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, dan terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran.
- 2) Memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, pemikiran yang kreatif, dan tidak menyukai pertentangan dan penyimpangan.
- 3) Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya.

²³ Triguno, *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Edisi VI, (Jakarta:PT Golden Terayon Press, 2004), hal.31

²⁴ Sugiati, Surayitno, Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. *terhadap kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta)*, (Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2015), hal.11

- 4) Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dalam bidangnya.
- 5) Memahami dan menghargai lingkungannya.
- 6) Berpartisipasi dengan loyal kehidupan rumah tangga, masyarakat dan organisasinya serta penuh rasa tanggung jawab.²⁵

b. Komponen-komponen Budaya Kerja

1) Anggapan dasar tentang kerja

Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empirik, dan kesimpulan.

2) Sikap terhadap pekerjaan

Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.

3) Perilaku ketika bekerja

Sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.

4) Lingkungan kerja dan alat kerja

²⁵ Andi Eko Prasetyo, *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi*, (Jember: Skripsi tidak diterbitkan, 2011),hal.5

Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.

5) Etos kerja

Istilah *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.²⁶

c. Budaya Kerja menurut Perspektif Islam

Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam.²⁷ Contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan dari Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq.²⁸

Di samping “SIFAT” yang dibahas diatas, *corporate culture* dari institusi syariah harus mencerminkan nilai-nilai Islam, misalnya dalam

²⁶ Talizudhuhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Cet. Pertama, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hal.209

²⁷ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hal.65

²⁸ *Ibid.*, hal.72

cara melayani nasabah, cara berpakaian, membiasakan shalat berjamaah, doa diawal dan diakhir bekerja, dan sebagainya. Dalam buku “Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama” yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral 2009 terdapat beberapa tinjauan ajaran Islam yang berkaitan dengan budaya kerja antara lain: Kerja keras dan kerjasama terdapat dalam surat QS. Al-Insyiqoq ayat 6 :²⁹

Artinya: *“Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya. Maksudnya, manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya. dan tidak dapat tidak Dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik. Ayat lain menegaskan bahwa seseorang yang bekerja dengan baik maka mereka adalah sebaik-baiknya makhluk Allah. Terdapat dalam surat Al-Bayyinah ayat 7, sebagai berikut :*

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*,... hal.881

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya : Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.³⁰

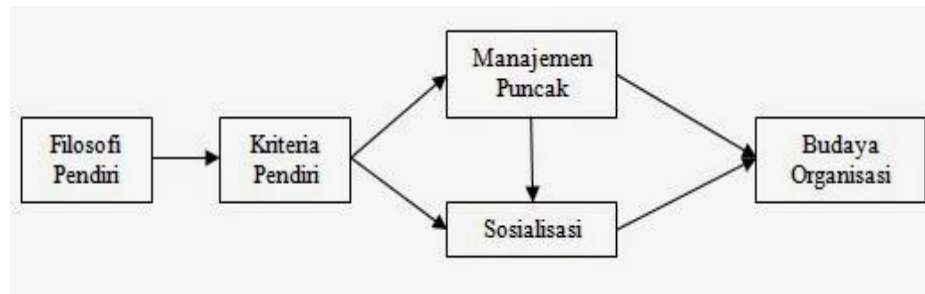
d. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. “*Being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration*”. Artinya, pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal, yang berhubungan dengan persatuan dan kesatuan organisasi. Pembentukan budaya diawali oleh pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk. Besarnya pengaruh yang dimiliki mereka akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya. Gambar berikut merupakan proses terbentuknya budaya kerja dalam satuan kerja atau organisasi.

³⁰ <https://tafsirweb.com/12923-surat-al-bayyinah-ayat-7>

Gambar 1.1

Proses Terbentuknya Budaya Kerja dari Robbins.SP³¹



Robbins, menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan yang ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya, budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam memperkerjakan pegawai/karyawan. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima tergantung pada kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai pada proses seleksi.³² Namun, secara perlahan, nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang akan muncul budaya kerja yang diinginkan meskipun budaya membutuhkan waktu yang lama.

e. Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Komitmen Pribadi

Budaya yang kuat mampu membantu karyawan mengerjakan tugasnya dengan lebih baik. Dengan begitu, karyawan yang terlatih

³¹ Robbins, SP, *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi, Edisi Indonesia*, (Jakarta:PT Prenhallindo, 1996), hal.302

³² Eko B Supriyanto, *Budaya Kerja Perbankan, jalan lurus menuju integritas*, (Jakarta : Pustaka LP3ES, 2006), hal.92

dalam budaya kerja akan mampu memecahkan permasalahan secara mandiri. Sifat khas budaya kerja yaitu kemampuan mengelola proses perubahan karena berdasar pada nilai-nilai kebersamaan sehingga sedikit demi sedikit sikap atau perilaku negatif akan terkikis dan muncul nilai-nilai baru yang lebih baik untuk mendorong menjadi optimal.³³ Dengan kata lain, budaya kerja menjadi pengaruh perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Sedangkan dalam Kepmenpan RI Nomor 25/2002 menyatakan bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah, lebih memahami makna hidup dan pengabdian secara aparatur negara dengan cara bekerja sebaik-baiknya dan berprestasi dalam lingkungan tugas kerja/instansinya.³⁴ Dan juga terdapat dalam Kepmenpan RI Nomor 05/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa untuk melaksanakan pengembangan nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur negara di lingkungan instansi/lembaga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan diperlukan komitmen secara konsisten dalam kerangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kewenangan pada bidang masing-masing instansi.³⁵

Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, tetapi ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan dan

³³ *Ibid.*, hal.92

³⁴ Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/02/2002 tentang "Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara", Jakarta

³⁵ Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 05/KEP/M.PAN/02/2002 tentang "Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara", Jakarta

komitmen karyawan.³⁶ Budaya dianggap sebagai pemicu tumbuhnya komitmen karyawan krena budaya yang dibangun sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan. Artinya, setiap karyawan harus mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah hal yang penting dalam tujuan hidup seorang karyawan itu sendiri. Karyawan cenderung menyukai pekerjaannya dan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya. Karyawan mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap satuan kerja dan tujuannya.

3. Lingkungan Kerja

a. Hakikat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak memadai, maka akan menimbulkan dampak negatif seperti penurunan tingkat produktifitas kinerja.³⁷ Pengertian lain terkait dengan lingkungan kerja adalah merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang

³⁶Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 05/KEP/M.PAN/02/2002 tentang “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, Jakarta

³⁷Ernawati, *Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2016) hal. 25

berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut.³⁸

Pengertian lain dari lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor didalamnya yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Dari beberapa pengertian tersebut diatas dapat di simpulkan bahwa pengertian dari lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan faktir-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan dari para karyawannya, yaitu antara lain:³⁹

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas

³⁸ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyaarta: Andi, 2003), hlm. 25

³⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), hlm. 28

sehingga pekerjaan menjadi lambat serta kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Temperatur di tempat kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi dari setiap karyawan berbeda-beda, tergantung di daerah bagaimana karyawan tersebut dapat hidup.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara di sekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5) Kebisingan di tempat kerja

Suara bising mengganggu ketenangan di tempat bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien, sehingga kinerja dan produktivitas dapat meningkat.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai pada tubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

8) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9) Musik di tempat kerja

Menurut beberapa pakar, musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan serta merangsang para karyawan untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai dengan yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja adalah dapat memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawannya, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Jenis lingkungan kerja fisik meliputi:⁴⁰

a) Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan dalam bekerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan sinar matahari, dalam pelaksanaan tugasnya seringkali para karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian, meskipun demikian harus juga dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap dan harus diingat bahwa

⁴⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), hlm. 21

penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan rasa panas pada karyawan sehingga akan menimbulkan rasa gelisah. Penerangan yang kurang menyebabkab pada karyawan akan merasa cepat lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaannya akan keliru.

b) Suhu udara

Perukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Perukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini menyegarkan fisik pada karyawan, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menyebabkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi para karyawan.

c) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Siapapun tidak senang mendengarkan suara yang bising karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan tersebut maka pekerjaan akan terganggu. Terganggunya konsentrasi kerja menyebabkan pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan, yang tentunya akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

d) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi juga komposisi warna

yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakan bagi yang memandang. Rasa yang tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja bagi para karyawannya.

e) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang luas dalam lingkungan kerja akan menimbulkan rasa nyaman bagi para karyawan dalam bekerja, para karyawan dapat dengan leluasa dalam melakukan poses produksi.

f) Keamanan kerja

Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan, maka dalam hal ini akan didorong semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan. Keamana yang dimaksudkan disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama keadaan milik pribadi bagi karyawan. Milik pribadi yang paling berharga bukan harta benda, akan tetapi justru keamanan bagi dirinya sendiri, untuk keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja

dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut ini merupakan unsur-unsur yang terdapat dalam lingkungan kerja non fisik : ⁴¹

- a) Kejelasan tugas
- b) Pengawasan kerja
- c) Hubungan antara karyawan dengan pimpinan
- d) Hubungan antara karyawan dengan karyawan.

Sedangkan menurut Nitisemito, untuk instrumen lingkungan kerja dapat diukur melalui:

1) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan suatu kondisi kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

2) Hubungan dengan rekan sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang ditimbulkan adalah hubungan yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja.

3) Tersediannya fasilitas kerja

Tersediannya fasilitas kerja merupakan suatu peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap atau

⁴¹ Moekijad, *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2002), hal. 155

mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.⁴²

d. Lingkungan Kerja Menurut Perspektif Islam

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dandi akhirat.³

Pengertian Islam tentang lingkungan kerja islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realitas lain Yang Ghaib, yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku, yang disebut sebagai hukum Allah (*sunnatullah*).⁴

⁴² 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 06.00 WIB

Allah telah *mentaqdirkan* bahwa antara satu makhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi saling berkaitan dan membutuhkan. Saling keterkaitan dan membutuhkan ini melahirkan suatu kesetimbangan yang dinamis (*a dynamic balance*), yang dengan kesetimbangan ini keberlanjutan kehidupan lingkungan bisa terjaga. Lingkungan dengan segala sumberdaya alamnya, bukan hanya untuk melayani atau memenuhi kebutuhan manusia saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan makhluk hidup lainnya.⁴³

4. Etos Kerja

a. Hakikat Etos Kerja

Etika (Yunani Kuno: “*ethikos*”, berarti “timbul dari kebiasaan”), menurut Istiyono Wahyu dan Ostaria, etika merupakan cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar dan salah, baik buruk dan tanggung jawab. Etika adalah ilmu berkenaan tentang yang buruk dan tentang hak kewajiban moral. Menurut kamus, istilah etika memiliki beragam makna. Salah satu maknanya adalah prinsip tingkah laku yang mengatur individu dan kelompok.⁴⁴

Etika (*ethic*) berkaitan dengan konsep-teori-rasio tentang nilai-nilai etis dalam hubungan manusiawi, seperti kebenaran, keadilan,

⁴³ Yusmin, Alim, MSc. *Ibid*, Hidayatullah.com, 27 Juni 2006

⁴⁴ Veithzal, Rivai, *Islamic Business And Economic Ethics*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal.2

kebebasan, kejujuran dan cinta kasih. Sementara etos (*ethos*) berkaitan dengan perilaku-praktik-budaya yang tidak selalu bersifat etis atau sesuai dengan etika. Etika itu ideal, *das sollen*, sedangkan etos itu faktual, *das sein*. Lebih mudahnya dapat dikatakan bahwa etika kerja adalah semacam teori tentang apa, mengapa dan bagaimana seseorang seharusnya bekerja agar ia menjadi manusia yang baik. Sedangkan etos kerja adalah praktik dan budaya kerja secara apa adanya.⁴⁵

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa etika merupakan segala sesuatu yang dilakukan seorang individu atau kelompok secara baik dan benar, tidak melakukan hal yang buruk, melakukan hak dan kewajiban sesuai dengan moral dan melakukan segala sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan etos kerja merupakan sikap, moral atau perilaku seseorang sesuai dengan adanya kenyataan tanpa dibuat-buat.

Etos merupakan semangat dan sikap batin yang tetap, sejauh didalamnya termasuk tekanan moral tertentu. Oleh karena itu, etos mengandung makna semangat, kesungguhan, keuletan dan kemauan maju yang merupakan karakter dalam batin. Etos berkaitan dengan etika, etika berkaitan dengan pilihan antara baik dan buruk, sedangkan etos berkaitan dengan pilihan antara yang terbaik dengan yang baik.⁴⁶

⁴⁵ Andrias Harefa, *Membangkitkan Etos Profesionalisme*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), hal. 32

⁴⁶ R. Iim Takwim, *Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan*, *Jurnal Riset Manajemen*, hal. 87

b. Etos Kerja dalam Islam

Manusia adalah makhluk pekerja. Dengan bekerja manusia akan mampu memenuhi segala kebutuhannya agar tetap bertahan. Karena itu, bekerja adalah kehidupan. Sebab melalui pekerjaan itulah, sesungguhnya hidup manusia bisa lebih berarti. Manusia harus bekerja dan berusaha sebagai manifestasi kesejatian hidupnya demi menggapai kesuksesan dan kebahagiaan hakiki, baik jasmaniah maupun rohaniah, dunia dan akhirat. Namun bekerja tanpa dilandasi dengan semangat untuk mencapai tujuan tentu saja akan sia-sia atau tidak bernilai. Inilah yang biasa dikenal dengan istilah “etos kerja”.

Menurut Izzuddin Al-Khatib At-Tamimi memberikan batasan tentang etika kerja dalam Islam adalah bekerja dengan jujur dan tanggung jawab, dapat dipercaya, selalu menepati janji, toleransi terhadap sesama, selalu menjaga mulut dari rasa iri dengki terhadap orang lain dan menghindari dari suka menfitnah.⁴⁷ Dengan demikian maka jelaslah bahwa etika kerja menurut Islam adalah bekerja yang selalu memperhatikan lingkungan, tidak menghalalkan segala cara, sedangkan di dalam perolehan hasil usaha perlu memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam sistem ekonomi Islam.

⁴⁷ Izzuddin Al-Khatib At-Tamimi, “*Nilai Kerja dalam Islam*”, (Jakarta: CV. Pustaka Mantiq, 1992), h. 79

c. Faktor-faktor Etos Kerja

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya sosial politik yang mendorong masyarakat

untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4) Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.⁴⁸

d. Indikator Etos Kerja⁴⁹

Beberapa karakteristik etos kerja yang dapat menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri dan sekaligus sebagai indikator yaitu:

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal merupakan kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang dilakukan pegawai pada saat berada disekitar orang lain serta dapat mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik

⁴⁸ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hal. 29

⁴⁹ Sinamo Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal.

pribadi yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur yang sangat penting. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kepala dalam kemauan.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk didalam lingkungan kerja yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai yaitu : cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisiensi, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan merupakan aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga

melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

5. Koperasi Simpan Pinjam Syariah

a. Pengertian Koperasi Simpan Pinjam Syariah

Koperasi Syariah merupakan kegiatan usaha yang sistem kerjanya hampir sama dengan koperasi pada umumnya yang berbasis pada anggota 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 yang diungkap di atas 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 Syari'ah.⁵⁰

b. Pengertian Baitul Mal Wat Tanwil

Baitul Maal Wat Tamwil adalah 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.

⁵⁰<http://bimasislam.kemenag.go.id/konsultasisyariah/page/kategori/detail/koperasi-syariah>, diakses tanggal 14 Nopember 2018, pukul 04.00 WIB.

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.

B. TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU

Hasil penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan referensi tambahan, penguat maupun perbandingan bagi penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh tingkat religiusitas, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja. Terus banyak yang mengkaji, maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Penelitian Vietriana Gustinsia, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. Populasi dalam penelitian yang dilakukan Vietriana Gustinsia, adalah karyawan Bank Bengkulu Wilayah Curup yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah karyawan Bank Bengkulu Wilayah Curup yang berstatus karyawan tetap. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan uji t, diketahui bahwa hanya variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja.⁵¹ Adapun persamaan penelitian ini dengan

⁵¹ Vietriana Gustinsia, et, all., “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup*”, Jurnal Ilmiah Manajemen, (Volume 13, Nomor 2, Oktober 2012), hal. 123

penelitian yang dilakukan oleh Vietriana Gustinsia adalah persamaan salah satu variabel X yaitu lingkungan kerja dan menggunakan sampel sebanyak 35 responden dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya pada objek penelitian yang dilakukan Vietriana Gustinsia adalah karyawan Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup sedangkan penelitian ini objek penelitiannya adalah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Thahir⁵² bertujuan untuk mengetahui hubungan religiusitas dan etos kerja masyarakat kota Bandar Lampung. Penelitian yang dilakukan oleh Andi merupakan jenis penelitian Kuantitatif dengan analisis korelasi. Sedangkan untuk subjek yang digunakan adalah pedagang muslim yang ada di Bandar Lampung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan etos kerja masyarakat kota Bandar Lampung. Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa Religiusitas memiliki pengaruh yang besar dan dapat berfungsi sebagai prediktor bagi variable etos kerja.⁵² Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andi adalah yang pertama terletak pada variabelnya, di dalam penelitian ini etos kerja menjadi variabel Y akan tetapi dalam penelitian Andi etos kerja terdapat pada variabel X, sedangkan untuk variabel Y yaitu pedagang muslim. Lokasi penelitian pun juga berbeda, dalam penelitian ini lokasi penelitian bertempat pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah BMT Peta yang

⁵² Andi Thahir, *Hubungan religiusitas dan etos kerja masyarakat muslim kota bandar lampung*, (Lampung : Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, 2013).

ada di Tulungagung, sedangkan pada penelitian Andi terkhusus pada masyarakat muslim yang ada di Bandar Lampung yang berprofesi pada perdagangan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi adalah sama-sama menggunakan variabel Etos Kerja.

Penelitian Biatna Dubelt Tampubolo, bertujuan untuk menganalisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. Penelitian Biatna ini menggunakan menggunakan kuesioner dengan analisa deskriptif analitis dan naratif, didukung dengan pengamatan peristiwa yang tengah berlangsung pada saat penelitian. Sumber data yang diperoleh dengan menggunakan data primer yang melalui wawancara kepada responden dan sekunder yang diperoleh melalui berbagai dokumen sedangkan untuk instrument analisis data menggunakan SPSS 14.00 dengan pendekatan deskriptif analitis dan naratif.⁵³ Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Biatna bahwa adanya hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja pegawai akan tetapi faktor etos kerja hanya memberikan kontribusi sedikit bagi kinerja. Perbedaan di dalam penelitian ini terletak pada varibel yang diteliti. Didalam penelitian yang dilakukan oleh Biatna etos kerja menjadi variabel X nya sedangkan didalam penelitian yang akan peneliti lakukan, etos kerja menjadi faktor Y. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel Etos Kerja.

⁵³ Biatna Dulbert Tampubolon, *Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah enerapkan SNI 19-9001-2001*, dalam Jurnal standarisasi Vol. 9 No. 3 tahun 2007 :106-115.

Penelitian Ovi Setya Prabowo, bertujuan untuk menganalisis pengaruh *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, dan *leadership* terhadap etos kerja karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati. Penelitian yang telah dilakukan pada 36 responden KAPENDA di kabupaten Pati dengan uji instrumen penelitian dalam bentuk skala untuk mengukur variabel etos kerja, variabel *human relation*, variabel kondisi fisik lingkungan kerja, dan variabel *leadership* yang masing-masing variabel sebanyak 15 item. Dari hasil penelitian tersebut variabel *human relation*, fisik lingkungan kerja dan *leadership* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.⁵⁴ Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ovi Setya Prabowo adalah persamaan salah satu variabel X yaitu lingkungan kerja, variabel Y yaitu etos kerja dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya sampel yang digunakan Ovi Setya Prabowo sebanyak 36 dan penelitian ini menggunakan 40 sampel, objek penelitian yang dilakukan Ovi Setya Prabowo adalah karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati, sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung di Tulungagung.

Penelitian oleh Heri Susanto dan Nuraini Aisyah tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen melalui motivasi

⁵⁴ Ovi Setya Prabowo, *Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati*, (Surakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2008), hal. 13

sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang didukung analisis deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 85 responden yang juga sebagai populasi penelitian, data diolah dan diuji dengan analisis *Partial Least Square (PLS)*. Hasil yang didapat yaitu kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, variabel motivasi dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan budaya kerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.⁵⁵ Persamaan penelitian terletak pada salah satu variabel X yaitu budaya kerja. Adapun perbedaan penelitian Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel Y yaitu kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel etos kerja.

Penelitian Eva Nuroniah dan Abdi Triyanto, bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Syariah (studi kantor cabang Bank Syariah X). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang didukung analisis deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian (kuesioner) ditemukan bahwa 52% atau 56 orang responden berada pada posisi sangat religius. 38% atau 40 orang berada pada posisi religius, sedangkan 10% atau 11 orang sisanya berada posisi cukup religius. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan bank syariah x

⁵⁵ Heri Susanto dan Nuraini Aisiyah, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen*, Jurnal, Vol.22 Magistra No.74 Th XXII Desember 2010, hal.15

berada pada posisi sangat religius. Dari hasil penelitian analisis kuantitatif dan kualitatif ditemukan bahwa tingkat religiusitas mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara cukup signifikan.⁵⁶ Persamaan penelitian terletak pada variabel X yaitu tingkat religiusitas dan model penelitian yaitu metode kuantitatif yang didukung analisis deskriptif kualitatif. Perbedaan penelitian terletak pada variabel Y yaitu untuk Penelitian Eva Nuroniah dan Abdi Triyanto menggunakan variabel Y yaitu kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel Y yaitu etos kerja.

Penelitian oleh Ribut Suprpto, bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Bank BRI Syariah kantor cabang pembantu Genteng Banyuwangi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BRI Syariah KCP Genteng 14 Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi.⁵⁷ Persamaan penelitian terletak pada variabel X yaitu lingkungan kerja dan model penelitian yaitu metode kuantitatif yang didukung analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terletak pada variabel Y yaitu untuk Penelitian Ribut Suprpto menggunakan variabel Y

⁵⁶ Eva Nuroniah dan Abdi Triyanto, “Analisis Pengaruh Tingkat Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (studi kantor cabang Bank Syariah X)”, jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah (Vol. 3. No.1, April 2015: 85-98, ISSN (cet): 2355-1755), hal. 87

⁵⁷ Drs. Ribut Suprpto, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah kantor cabang pembantu Genteng Banyuwangi”, Jurnal Hukum Islam Ekonomi dan Bisnis, (Vol.2 / No.2: 104-113, Juli 2016 ISSN : 2460-0083), hal.109

yaitu produktifitas kerja, dalam penelitian ini menggunakan variabel Y yaitu etos kerja. Adapun perbedaannya pada objek penelitian yang dilakukan Ribut Suprpto adalah karyawan Bank BRI Syariah kantor cabang pembantu Genteng Banyuwangi, sedangkan dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung.

Penelitian oleh Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar, bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 72 karyawan. Data yang didapatkan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dimana data primer didapatkan melalui kuesioner dan observasi, sedangkan data sekunder didapatkan melalui website resmi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XI.. Berdasarkan analisis statistik tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI.⁵⁸ Persamaan penelitian terletak pada variabel X yaitu religiusitas dan model penelitian yaitu metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terletak pada variabel Y yaitu untuk Penelitian Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar menggunakan variabel Y yaitu kinerja karyawan, dalam penelitian ini menggunakan variabel Y yaitu etos kerja karyawan. Adapun perbedaannya pada objek penelitian yang dilakukan Karina Dewi Alfisyah

⁵⁸ Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar, "Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI", Jurnal Ekonomi Islam, (Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018), Hal.99-107

dan Moch. Khoirul Anwar adalah karyawan muslim kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI, sedangkan penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung.

Penelitian oleh Rahmi Yuliana, bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BCA Syariah Semarang). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BCA Syariah Semarang yang berjumlah 32 orang. Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang.⁵⁹ Persamaan penelitian terletak pada variabel X yaitu lingkungan kerja dan model penelitian yaitu metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terletak pada variabel Y yaitu untuk Penelitian Rahmi Yuliana menggunakan variabel Y yaitu kinerja karyawan, dalam penelitian ini menggunakan variabel Y yaitu etos kerja karyawan. Adapun perbedaannya pada objek penelitian yang dilakukan Rahmi Yuliana adalah karyawan PT. BCA Syariah Semarang, sedangkan penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan Koperasi

⁵⁹ Rahmi Yuliana, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang*”, Jurnal STIE Semarang, VOL 8 No. 3 Edisi Oktober 2016 (ISSN : 2085-5656), Hal. 201

Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung.

Penelitian oleh Zahrotul Mufidah, bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri yang berjumlah 50 orang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan latar belakang pendidikan, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri.⁶⁰ Persamaan penelitian terletak pada variabel X yaitu lingkungan kerja dan model penelitian yaitu metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terletak pada variabel Y yaitu untuk Zahrotul Mufidah menggunakan variabel Y yaitu kinerja karyawan, dalam penelitian ini menggunakan variabel Y yaitu etos kerja karyawan. Adapun perbedaannya pada objek penelitian yang dilakukan Zahrotul Mufidah adalah karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri, sedangkan penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung.

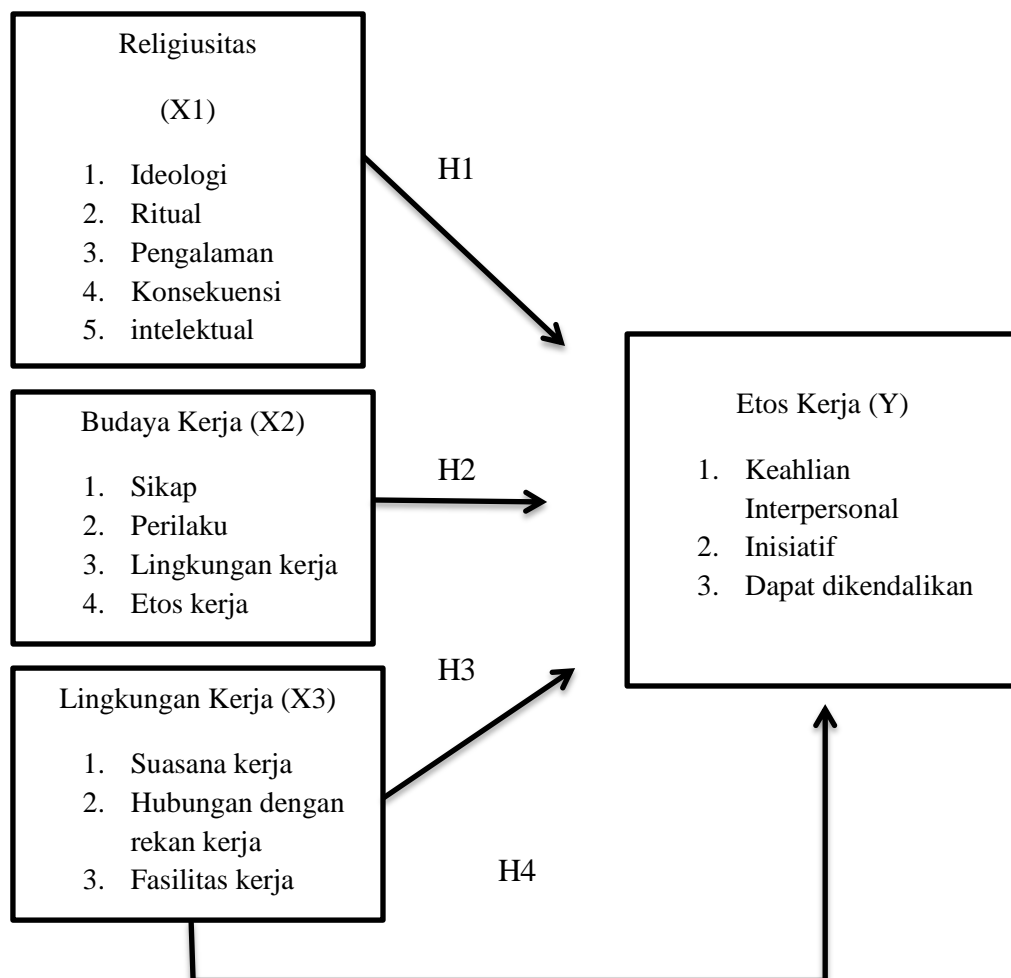
⁶⁰ Zahrotul Mufidah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri”, Jurnal Simki-Economic (Vol. 01 No. 05 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB), Hal.13

C. KERANGKA KONSEPTUAL

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Tingkat Religiusitas, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung”. Variabel penelitiannya: Religiusitas (X1), Budaya Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), dan Etos Kerja (Y). Rumusan masalahnya: 1). Apakah tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung? 2). Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung? 3). Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung? 4). Apakah tingkat religiusitas, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung?

Berikut dikemukakan kerangka konseptual penelitian dengan judul penelitian di atas:

Gambar 1.2 Skema Kerangka Penelitian



Keterangan:

H1 didasarkan pada teorinya Glock dan Stark dalam bukunya Djamaluddin Ancok dan Fuad Nashori yang berjudul *Pshikology Islam* 1994 serta penelitian terdahulunya Andi Thahir.⁶¹

H2 didasarkan pada teorinya Robbins dalam bukunya Eko B Supriyanto yang berjudul *Budaya Kerja Perbankan, jalan lurus menuju*

⁶¹ Djamaluddin Ancok, Fuad Nashori, *Pshikology Islam*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994), hal. 79

integritas 2006 serta penelitian terdahulunya Heri Susanto dan Nuraini Aisyah.⁶²

H3 didasarkan pada teorinya Nitisemito dalam bukunya Gogy Bara Kharisma yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara serta penelitian terdahulunya Zahrotul Mufidah.⁶³

H4 didasarkan pada bukunya Suwatno dan Donni Juni Priansa judul Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan Bisnis 2013 dan penelitian terdahulu Andi Thahir.⁶⁴

D. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁶⁵ Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran dari penelitian. Penelitian Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

⁶² Eko B Supriyanto, *Budaya Kerja Perbankan, jalan lurus menuju integritas*, (Jakarta : Pustaka LP3ES, 2006), hal.92

⁶³ 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>

⁶⁴ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta: 2013), Hal 28

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hal 51

1. Adanya pengaruh yang tidak signifikan antara tingkat religiusitas, budaya kerja, dan lingkungan kerja dan terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Syariah BMT Peta Tulungagung.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat religiusitas, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Syariah BMT Peta Tulungagung.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. X_1 : Diduga tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung
- b. X_2 : Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung
- c. X_3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung
- d. X_1, X_2, X_3 : Diduga tingkat religiusitas, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Peta Tulungagung

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. X_1 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Tulungagung
- b. X_2 : Diduga sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung
- c. X_1 dan X_2 : Diduga motivasi dan sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung