

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lembaga terdapat dua pihak yang saling membutuhkan satu sama lain yaitu perusahaan dan juga karyawan. Karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan asset penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat kerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawannya karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Bahkan sekarang ini karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif agar mampu bekerja dengan etos kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Etos kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal mulai dari budaya organisasi, standar operasional prosedur, latar belakang pendidikan.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalamnya Baitul Mall wat Tamwil. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah BMT harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.¹

¹ Euis Amalia dalam "Jurnal Ekonomi Islam: Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia-", dalam <http://jurnalekis.blogspot.com/2012/07/potret-pendidikan-ekonomi-islam-di.html>

Setiap perusahaan dalam merekrutmen karyawan pastinya sudah mengidentifikasi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dimana akan mengetahui seberapa besar etos kerja yang dimiliki, namun disisi lain belum tentu perusahaan mempunyai SOP yang tertulis yang bertujuan untuk menilai seberapa besar etos kerja yang dipunyai karyawan, begitupun juga budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap perusahaan juga berbeda-beda.² Dibawah ini terdapat table perkembangan anggota BMT PAHLAWAN dan perkembangan etos kerja pada karyawan.

Tabel 1.1
perkembangan anggota BMT PAHLAWAN

NO	Anggota	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
1	Pendiri/anggota Tetap	61 orang	61	61
2	Penanam saham	63 orang	63 orang	63 orang
3	Penyimpanan/penabung			
	a) Simpanan Mudharabah	6.822 orang	7.404 orang	8.081 orang
	b) Simpanan berjangka/deposito mudharabah	3.105 orang	3.109 orang	3.708 orang
	c) Tabungan haji	178 orang	172 orang	171 orang
	d) Tabungan pensiun	232 orang	215 orang	210 orang
4	Penerima pembiayaan			
	a) Pembiayaan BBA	774 orang	582 orang	620 orang
	b) Pembiayaan murabahah	601 orang	471 orang	503 orang
	c) Pembiayaan Qordul hasan	60 orang	52 orang	53 orang
	Total	11.896 orang	12.129 orang	13.470 orang

Data perusahaan 2016

Dari table di atas menunjukkan bahwa adanya peningkatan terhadap anggota BMT PAHLAWAN setiap tahunnya. Peningkatan anggota tersebut tidak lepas dari sebuah usaha dan kinerja para karyawan BMT PAHLAWAN

² Ibid

TULUNGAGUNG untuk menyakinkan kepada anggotanya, bahwa BMT PAHLAWAN TULUNGAGUNG dapat di percaya atas dana – dana yang telah mereka titipkan.

Tabel 1.2

Etos Kerja Karyawan

BMT Pahlawan Tulungagung

Catatan Hasil Etos Kerja Karyawan	Total Penilaian Etos Kerja Karyawan BMT Pahlawan Tulungagung		
	2014	2015	2016
Karyawan yang memiliki tingkat etos kerja tinggi	79%	80%	82%
Karyawan yang memiliki tingkat etos kerja yang rendah	21%	20%	20%

Sumber: Data Perusahaan (2016)

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa adanya peningkatan terhadap etos kerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan standar operasional prosedur terstruktur maka akan berdampak pada semangat karyawan untuk bekerja dengan prestasi yang unggul. Prestasi kerja haruslah dimiliki karyawan, karena semakin tinggi prestasi kerja yang didapatkan oleh karyawan, maka perusahaan akan memberikan imbalan yang sesuai, sehingga dengan demikian dapat meningkatkan motivasi karyawan dan etos kerja karyawan dalam bekerja.

Etos dapat diartikan sebagai berkendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif. Adapun ciri etos kerja Islam di dalam organisasi antara lain adalah sebagai berikut :

- a. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat

b. *Al-Itqan* atau kemantapan dan perfectnees

Adapun perusahaan yang tidak menggunakan SOP yaitu pada PT Sketsa Cipta Graha di Surabaya hasilnya adalah para pekerjanya tidak efektif dan teratur, menimbulkan berbagai masalah seperti terjadinya overlap pekerjaan, dimana dalam prosedur pencatatan uang masuk dan uang keluar proyek kontraktor masih dilakukan oleh orang yang sama.³

Perusahaan yang sukses dapat dilihat dari budaya organisasi yang kuat dan adanya SOP yang diterapkan dengan baik dalam organisasi, sehingga dapat terwujudkannya karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi dan mampu meningkatkan prestasi kerja. Hubungan antara budaya organisasi dan standar operasional prosedur dalam Etos kerja sangat penting, meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja seperti disiplin waktu, bekerja keras, kesederhanaan, rasionalitas, ketekunan, keuletan, keberanian, keikhlasan, kemandirian, semangat kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.

Menurut Vijay Sathe, Budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal di mana kekuatan budaya memengaruhi intensitas perilaku.⁴ Budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau

³ Wiwien Setiawati, "Penyusunan Standard Operating Prosedur (SOP) Pada PT Sketsa Cipta Graha di Surabaya", (Agora Vol.3, No.1,2015), dalam <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/2906> , diakses 12 Januari 2017

⁴ Moh. Pabunda Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 108

cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.⁵

Hofstede, mendefinisikan budaya organisasi sebagai program pemikiran secara kolektif yang membedakan para anggota suatu organisasi dari organisasi lainnya.⁶ Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perusahaan, tetapi juga mempunyai kekurangan. Menurut Wirawan, malfungsi tercermin pada indikator-indikator seperti kualitas kerja buruk, komitmen organisasi rendah, bekerja di bawah kapasitas, absenteisme tinggi, pindah kerja, kecelakaan kerja tinggi, kesehatan kerja rendah, stres kerja tinggi, dan etos kerja rendah. Etos kerja dapat menjadi penentu meningkatnya karir karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang bagus maka dapat membantu meningkatkan citra positif terhadap perusahaan.⁷

Peran budaya organisasi dalam menciptakan etos kerja karyawan adalah dengan cara menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang, budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial.⁸

⁵ Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hal. 141

⁶ Romli Khomsahrial, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, PT Grasindo, anggota Ikapi, Jakarta, 2011. hal 2017

⁷ Rian Andriani, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara di Bandung", (*Ecodomica*. Vol. II. No. 2. September 2014), dalam ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodomica/article/view/100/79, diakses 12 oktober 2017

⁸ Onedy Ariwibowo, "Peran Budaya Organisasi Studi Ekplorasi pada PT. Simoplas", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), dalam <https://core.ac.uk/download/pdf/11722115.pdf>, diakses 10 oktober 2017

Standar Operasional Prosedur merupakan tata cara atau tahapan yang dilakukan dan yang harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu. Pentingnya standar operasional prosedur adalah dapat menghindari adanya masalah pelayanan dalam melayani anggota dan berfungsi untuk memperlancar tugas karyawan, sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan, mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawab setiap karyawan, mengetahui wewenang, dan pengetahuan dalam produk-produk BMT Pahlawan Tulungagung yang akan disampaikan kepada anggota atau calon anggota.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah *Baitul Mal Wat Tamwil* BMT Pahlawan Tulungagung merupakan BMT yang telah memiliki dan menerapkan budaya organisasi dan SOP dengan bagus, namun belum diuji mengenai pengaruh SOP terhadap etos kerja karyawannya. Hal ini ditandai bahwa BMT Pahlawan adalah suatu Lembaga Keuangan Syariah yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan memiliki integritas.

BMT PAHLAWAN Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT PAHLAWAN hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah Islam, yakni sistem bagi hasil atau tanpa bunga. BMT PAHLAWAN beroperasi sejak 10 Nopember 1996, diresmikan oleh Bapak Bupati Tulungagung dengan disaksikan oleh seluruh unsur MUSPIDA dan para tokoh masyarakat di Tulungagung. Dengan demikian sejak 10 November 1996 BMT PAHLAWAN mulai bergerak membantu para pengusaha kecil yang ada disekitarnya. Dalam proses selanjutnya BMT Pahlawan memperoleh **Badan Hukum Nomor : 188.4/372/BH/XVI.29/115/2010**, Tanggal 14 April 2010. Dengan menempati

kantor di Jl.R. Abdul Fattah (komplek ruko pasar Sore no. 33) Tulungagung BMT PAHLAWAN memberikan permodalan kepada para pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil. Dengan sistem ini mereka merasa lebih pas. Sebab pemberian jasa tidak didasarkan kepada besarnya jumlah pinjaman. Namun didasarkan jumlah keuntungan mereka. Dan jika usaha mereka rugi maka kerugian akan ditanggung bersama. Hal ini berbeda dengan lembaga – lembaga keuangan konvensional yang tidak kenal nasib nasabah. Untung atau rugi tidak peduli yang penting “ bayar bunga “. Inilah ketidakadilan dalam praktek riba yang selama ini menjalar dalam kehidupan.⁹

Tujuan dari pentingnya penelitian ini adalah untuk mencapai terorganisirnya karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga mampu mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Jika tidak adanya aturan atau SOP yang mengatur suatu pekerjaan maka perusahaan bisa saja menjalankan pekerjaan namun karyawan pasti akan mengerjakan pekerjaan lebih dari tanggung jawabnya atau overlap. Maka dari itu, penting sekali dalam suatu organisasi adanya budaya dan SOP yang terarah untuk mencapai kesejahteraan dan prestasi kerja para karyawan.

Didasari oleh latar belakang di atas, peneliti merasa perlu dan tertarik untuk meneliti budaya organisasi dan SOP yang diterapkan di BMT Pahlawan Tulungagung, maka dari itu penelitian ini diberi judul:

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Etos Kerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung”.

⁹ Laporan RAT BMT PAHLAWAN

B. Rumusan Masalah

Perkembangan perbankan syariah secara kualitas dan kuantitas terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Jumlah perbankan syariah juga mengalami peningkatan serta permintaan pembiayaan yang terus meningkat. Dengan adanya peningkatan permintaan, maka lembaga perbankan syariah berlomba-lomba untuk memberikan fasilitas terbaik untuk membantu para nasabanya. Salah satunya yaitu dengan menyediakan karyawan – karyawan yang harus mempunyai kreatifitas yang tinggi. Bertitik tolak dari latar belakang masalah, perlu diterangkan dalam suatu rumusan masalah yang jelas untuk memberikan arah terhadap pembahasan selanjutnya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah deskripsi pengaruh budaya organisasi dan standar operasional prosedur terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung?
3. Apakah SOP berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung?
4. Apakah budaya organisasi dan standar operasional prosedur berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung?
5. Manakah pernyataan yang paling dominan disetiap variabel budaya organisasi, standar operasional prosedur, dan etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi dan standar operasional prosedur terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh SOP terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan standar operasional prosedur secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.
5. Untuk menguji pertanyaan yang paling dominan disetiap variabel budaya organisasi, standar operasional prosedur, dan etos kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, hasil yang akan dicapai diharapkan akan membawa manfaat yang banyak, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

Diharapkan dapat bermanfaat bagi penambahan khazanah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan etos kerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi maupun standar operasional prosedur dalam lembaga keuangan syariah.

2. Secara Praktis

1. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Temuan ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk membuat kebijakan-kebijakan selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai etos kerja karyawan khususnya di BMT Pahlawan Tulungagung.

2. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pertimbangan atau referensi dalam karya-karya ilmiah bagi seluruh civitas akademika di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung atau pun pihak lain yang membutuhkan.

E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Untuk menghindari meluasnya pembahasan, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan sebagai berikut:

- a. Subyek penelitian ini adalah karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.
- b. Penelitian ini mengkaji tentang budaya organisasi dan standar operasional prosedur terhadap etos kerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
- c. Peneliti mengambil sampel penelitian pada BMT Pahlawan Tulungagung.

F. Penegasan Istilah

Penegasan istilah merupakan definisi variabel secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian obyek yang diteliti. Variabel penelitian terdiri dari dua macam, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Definisi operasional dalam penelitian ini mencakup:

1. Secara Konseptual

- a. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹⁰
- b. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.¹¹
- c. Standar operasional prosedur adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan, serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi yang adalah anggota-anggota organisasi berjalan secara efektif, efisien, konsisten, standar, dan sistematis.¹²
- d. Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.¹³
- e. *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) berfungsi untuk pembiayaan dan penyaluran dana kepada masyarakat umum tidak hanya untuk kalangan

¹⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesian Edisi 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 849

¹¹ Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hal. 141

¹² Nining Lutfiah HAB, "Manajemen Pelayanan Berbasis SOP (Standar Operasional prosedur) Pada Bank BNI Syariah Cabang Tangerang", (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2014), dalam <http://nininglutfiah.hab-fdk.pdf/2014/08/manajemen-pelayanan-berbasis-SOP-pada-bankbni-syariah-cabang-tangerang.html>, diakses 12 oktober 2017

¹³ Sinamo Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

kelompok Muhammadiyah tapi juga untuk semua basis organisasi, dan untuk semua umat Islam pada umumnya.

2. Secara Instruksional

Secara instruksional “Pengaruh budaya organisasi dan standar operasional prosedur terhadap etos kerja karyawan di BMT PAHLAWAN Tulungagung” adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak BMT PAHLAWAN untuk memberikan perubahan pada tingkat kebijakan dalam perusahaan. Meningkatkan kinerja dalam konteks etos kerja yang tinggi pihak BMT PAHLAWAN dapat menerapkan kebijakan suatu SOP. Dengan demikian juga dapat membantu meningkatkannya profitabilitas karyawan BMT PAHLAWAN, dan juga meningkatkan kreatifitas serta tanggung jawab di setiap diri karyawan.

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan laporan penelitian atau skripsi dibagi menjadi:

1. Bagian pertama terdiri dari latar belakang masalah yang menguraikan alasan penelitian, selanjutnya mengenai batasan-batasan permasalahan, dan dilanjutkan dengan pokok-pokok permasalahan sebagai inti masalah, kemudian tujuan dan kegunaan penelitian.
2. Bab kedua berisi tentang landasan teori yang telaah pustaka yang diperlukan untuk memaparkan penelitian. Dilanjutkan dengan kerangka teori yang membahas tentang teori yang digunakan dalam penelitian ini, dan yang terakhir hipotesis sebagai hasil kesimpulan sementara.

3. Bagian ketiga berisi tentang periode penelitian yang meliputi rancangan penelitian, variable penelitian, populasi dan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, dan teknis analisis data.
4. Bagian keempat mengenai deskripsi karakteristik data pada masing-masing variable dan uraian tentang hasil pengujian hipotesis.
5. Bagian kelima berisi tentang pembahasan mengenai temuan-temuan peneliti yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.
6. Bagian keenam sebagai akhir pembahasan dalam skripsi ini, disampaikan kesimpulan dan keterbatasan dari penelitian. Dilanjutkan dengan saran-saran.