

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teoritis**

##### **1. Budaya Organisasi (X1)**

Seorang pemimpin organisasi memiliki andil yang sangat besar dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin yang menentukan ke mana organisasi mau dibawa dan bagaimana menggerakkan semua elemen yang ada dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan itu tentu bukan perkara mudah, karena ada faktor manusia yang ada dalam organisasi yang seringkali memunculkan masalah yang rumit dan sulit dipecahkan dibandingkan masalah-masalah yang bersifat teknis. Memahami perilaku individu-individu dalam organisasi bukan pekerjaan yang mudah bagi seorang pemimpin. Setiap individu adalah unik (berbeda). Setiap individu menuntut perlakuan, sikap dan tindakan yang berbeda dari yang lainnya. Di samping individu, di dalam organisasi juga ada kelompok. Untuk memahami perilaku kelompok jauh lebih sulit lagi karena di dalam kelompok itu terdapat banyak individu yang mana masing-masing individu adalah berbeda.<sup>1</sup>

Perilaku organisasi adalah perilaku manusia atau tindakan, sikap manusia yang dapat diukur atau diamati.<sup>2</sup> Perilaku organisasional ditelaah dalam tiga tingkatan analisis, yaitu individu, kelompok dan organisasi sebagai suatu sistem.<sup>3</sup> Adapun ciri-ciri yang melekat pada individu antara lain : umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja.<sup>4</sup> Adapun tujuan dalam

---

<sup>1</sup> Dr. Sopiah, Perilaku Organisasional, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008), hal. 1

<sup>2</sup> Ibid, hal. 3

<sup>3</sup> Ibid, hal. 4

<sup>4</sup> Ibid, hal. 14

memahami perilaku organisasi adalah untuk bisa memprediksi perilaku orang lain merupakan suatu keuntungan besar karena dengan begitu kita dapat menjalin komunikasi dengan baik dengan orang tersebut, kemudian dapat mempelajari perilaku organisasional dimana untuk menjelaskan berbagai peristiwa yang terjadi dalam organisasi, dan untuk pengendalian dimana semakin banyak perilaku individu atau kelompok dalam organisasi yang dapat diprediksi dengan tepat, dapat dijelaskan dengan baik, maka pemimpin organisasi itu akan semakin mudah dalam melakukan fungsi pengendalian atas karyawannya sehingga perilaku individu maupun kelompok akan menjadi positif dan fokus pada pencapaian tujuan.<sup>5</sup>

- a. Pengertian Budaya Organisasi Secara umum pengertian budaya organisasi adalah suatu budaya yang dianut oleh suatu organisasi dan itu menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi telah didefinisikan oleh beberapa ahli, antara lain sebagai berikut:

- 1) *Peter F. Druicker*

Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang ada.

- 2) *Phiti Sithi Amnuai*

---

<sup>5</sup> Ibid, hal. 6

Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

### 3) Menurut Robbins

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi, selain dipahami, seluruh jajaran meyakini sistem-sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak organisasi.<sup>6</sup>

#### b. Elemen Budaya Organisasi

Elemen budaya organisasi secara sederhana ada yang menyebutkan bahwa budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat behavioural.

##### 1) Elemen Idealistik

Elemen idealistik merupakan elemen yang menjadi ideologi organisasi yang tidak mudah berubah, walaupun organisasi itu terus berevolusi dan beradaptasi dengan lingkungan.<sup>7</sup>

##### 2) Elemen Behavioural

Merupakan elemen yang kasat mata berupa perilaku sehari-hari anggota organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur organisasi.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Moh. Pabunda Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal.4

<sup>7</sup> Siswanto, M.Si dan Drs. Agus Sucipto, *Teori & Perilaku Organisasi*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hal 143

<sup>8</sup> Ibid, hal. 144

### c. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Jenis – jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya.

1) Berdasarkan Proses Informasi Arie Indra Chandra mengutip *Robert E. Quinn* dan *Michael R. McGrath* dalam membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut :

#### a) Budaya Rasional

Budaya ini, proses informasi individual diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak);<sup>9</sup>

#### b) Budaya Ideologis

Budaya ini, pemrosesan informasi intuitif diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan );

#### c) Budaya Konsensus

Budaya ini, pemrosesan informasi kolektif diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok);

#### d) Budaya Hierarkis

Budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control, dan koordinasi).<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Moh. Pabunda Tika, *Budaya Organisasi....*, hal.7

<sup>10</sup> *Ibid.*, hal.8

## 2) Berdasarkan Tujuannya

Moh. Pabundu Tika mengutip Talizuduhu Ndraha dalam membagi budaya organisasi berdasarkan tujuannya, yaitu :

- a. Budaya Organisasi Perusahaan;
- b. Budaya Organisasi Publik;
- c. Budaya Organisasi Sosial.<sup>11</sup>

### d. Karakteristik Budaya Organisasi

Moh. Pabundu Tika mengutip *Stephen P. Robbins* dalam menyatakan adanya 10 karakteristik budaya organisasi apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut :

---

<sup>11</sup> Ibid., hal.9

- 1) Inisiatif Individual
- 2) Toleransi terhadap risiko
- 3) Pengarahan
- 4) Integrasi
- 5) Dukungan Manajemen
- 6) Kontrol
- 7) Identitas
- 8) Sistem Imbalan
- 9) Toleransi terhadap konflik
- 10) Pola Komunikasi <sup>12</sup>

e. Fungsi Budaya Organisasi

Moh. Pabundu Tika mengutip *Stephen P. Robbins* dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

- 1) Berperan menetapkan batasan.
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. <sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Ibid., hal.10

<sup>13</sup> Ibid., hal.13

Fungsi budaya organisasi bergayut dengan fungsi eksternal dan fungsi internal. Fungsi eksternal budaya organisasi adalah untuk melakukan adaptasi terhadap lingkungan di luar organisasi, sementara fungsi internal berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada di dalamnya termasuk sumber daya Manusia.<sup>14</sup>

#### f. Dimensi Budaya Organisasi

Achmad Sobirin mengutip Denison mengenai dimensi budaya organisasi bahwa adanya empat dimensi budaya organisasi yang diyakinkan terkait dengan tingkat efektivitas organisasi. Keempat dimensi budaya organisasi tersebut adalah *involvement*, *consistency*, *adaptability*, *mission*. *Involment Dimension* adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam proses pengambilan keputusan. *Consistency* menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. *Adaptability* adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Sementara itu *mission dimension* adalah dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik dalam Bidang Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2010), hal. 126

<sup>15</sup> Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007), hal. 195

#### g. Pembentukan Budaya Organisasi

Pembentukan Budaya Organisasi dibagi menjadi 2 bagian yaitu dari unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi sebagai berikut :

1) Unsur-Unsur Pembentukan Budaya Organisasi terdapat 5 unsur pembentuk yaitu :

- a) Lingkungan Usaha
- b) Nilai-nilai<sup>16</sup>
- c) Pahlawan
- d) Ritual

e) Jaringan Budaya

#### 2) Proses Pembentukan Budaya Organisasi

a. Teori Sociodynamic

Teori ini menitikberatkan pengamatan secara detail mengenai kelompok pelatihan.<sup>17</sup>

b. Teori Kepemimpinan

Teori ini menekankan hubungan antara pemimpin dengan kelompok dan efek personalitas dan gaya kepemimpinan terhadap formasi kelompok yang sangat relevan.

c. Teori Pembelajaran

Teori ini memberikan bagaimana kelompok mempelajari kognitif, perasaan dan penilaian.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Moh. Pabunda Tika, Budaya Organisasi..., hal. 16

<sup>17</sup> Ibid., hal.17

<sup>18</sup> Ibid., hal.18



#### h. Kekuatan Budaya Organisasi

Faktor-Faktor yang menentukan kekuatan budaya organisasi antara lain adalah :

- a. Kebersamaan
- b. Intensitas<sup>19</sup>

## 2. Standart Operasional Prosedur (X2)

### a. Pengertian Standar Operasional Prosedur

Menurut Kamus Besar Indonesia standar adalah ukuran tertentu yang dipakai sebagai patokan.<sup>20</sup> Operasional adalah secara sifat operasi yang berhubungan dengan operasi.<sup>21</sup> Prosedur adalah kegiatan untuk menyelesaikan suatu aktivitas.<sup>22</sup>

Menurut IR. M. Budiharjo standar operasional prosedur adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Prosedur kerja yang dimaksud berifat tetap, rutin, dan tidak berubah-ubah, prosedur kerja tersebut dilakukan menjadi dokumen tertulis yang disebut sebagai *Standar Operating Procedure* atau disingkat SOP.<sup>23</sup>

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 adalah anggota- anggota organisasi berjalan secara efektif dan efisien.

---

<sup>19</sup> Ibid, hal. 109

<sup>20</sup> Kamus Besar Indonesia, Standar, dalam <http://kbbi.co.id/arti-kata/standar>, diakses 10 oktober 2017

<sup>21</sup> Kamus Besar Indonesia, Operasional, dalam <http://kbbi.web.id/operasional>, diakses 10 oktober 2017

<sup>22</sup> Kamus Besar Indonesia, Prosedur, dalam <http://kbbi.web.id/prosedur>, diakses 10 oktober 2017

<sup>23</sup> M. Budiharjo, Menyusun SOP, (Jakarta, 2014), hal. 7

## b. Fungsi Standar Operasional Prosedur

Fungsi standar operasional prosedur meliputi :

- a. Memperlancar tugas petugas/pegawai atau tim/unit kerja;
- b. Sebagai dasar hukum bila terjadinya penyimpangan;
- c. Mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mudah dilacak.<sup>24</sup>

## c. Tujuan Standar Operasional Prosedur

Tujuan SOP meliputi :

- a. Agar petugas/pegawai menjaga konsistensi dan tingkat kinerja petugas/pegawai atau tim dalam organisasi atau unit kerja;
- b. Agar mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam organisasi;
- c. Memperjelas alur tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari petugas/pegawa terkait.<sup>25</sup>

## d. *Job Description dan Job Spesification*

### 1. *Job Description*

#### a) Dewan Pengawas

Syariah Dewan pengawas syariah terdiri dari 3 orang atau lebih dengan profesi hukum Islam, yang dipimpin oleh Ketua Dewan Pengawas Syariah, berfungsi memberikan Fatwa Agama terutama dalam produk-produk Bank Syariah. Kemudian bersama dengan dewan komisaris mengawasi pelaksanaannya.

---

<sup>24</sup> 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 10 oktober 2017

<sup>25</sup> Standar Operasional Prosedur, dalam [http://203.130.243.185/data/SOP%20K3%20%20Management%20Project/pengertian\\_standar\\_operasional\\_prosedur.pdf](http://203.130.243.185/data/SOP%20K3%20%20Management%20Project/pengertian_standar_operasional_prosedur.pdf), diakses, 11 oktober 2017

b) Dewan Komisaris

Dewan komisaris yang terdiri dari 3 orang atau lebih yang dipimpin oleh seorang komisaris utama, bertugas dalam pengawasan intern Bank Syariah, mengarahkan pelaksanaan yang dijalankan oleh Direksi agar tetap mengikuti kebijaksanaan Perseroan dan ketentuan yang berlaku.

c) Direksi

Direksi yang terdiri seorang Direktur Utama dan seorang atau lebih Direktur, bertugas dalam memimpin dan mengawasi kegiatan Bank Syariah sehari-hari, sesuai dengan kebijaksanaan umum yang telah disetujui Dewan komisaris dalam RUPS.

d) Bidang Marketing

Fungsi bidang marketing adalah sebagai aparat manajemen yang ditugaskan untuk membantu direksi dalam menangani tugas-tugas khususnya yang menyangkut bidang marketing dan pembiayaan (kredit). Disamping itu berfungsi juga sebagai supervisi dan pekerjaan lain sesuai dengan ketentuan/policy manajemen.

e) Bidang Operasional

Fungsi bidang operasional sebagai aparat manajemen yang ditugaskan untuk membantu direksi dalam melakukan tugas-tugas di bidang operasional bank. Fungsi tersebut meliputi aspek-aspek kuantitatif dan kualitatif secara efisien dan efektif dalam rangka pelaksanaan dan pengamanan pelayanan jasa-jasa perbankan berdasarkan sistem dan prosedur operasional perusahaan yang telah ditetapkan serta sesuai dengan policy/kebijaksanaan manajemen serta peraturan-peraturan Pemerintah (Bank Indonesia). Disamping itu juga

melaksanakan fungsi supervisi dan pekerjaan lain yang sesuai dengan policy manajen.

f) Bidang Umum

Fungsi bidang umum adalah sebagai staf/karyawan bank yang bertugas untuk membantu penyediaan sarana kebutuhan karyawan atau perusahaan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Disamping itu juga berfungsi sebagai sekretariat. Demikian pula tugas-tugas terkait dengan urusan personalia/kepegawaian. Bidang umum juga dapat melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan policy Direksi.

g) Bidang Pengawasan

Bidang pengawasan di sini adalah penegasan manajerial yang ditangani oleh Direksi (Direktur Utama), agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan serta dapat mencapai keberhasilan yang optimal. Di luar bidang pengawasan masih juga terdapat pengawasan pembiayaan yang merupakan pengawasan fungsional.

## 2. *Job Spesification*

a) Mobilisasi Dana/*Funding*

Bagian mobilisasi dana bertugas dalam pengumpulan dana masyarakat sesuai dengan funding yang ada seperti saham, deposito, mudharabah, tabungan mudharabah, titipan wadiah dhomanah, zakat, infaq dan shodakah. Untuk mencapai hasil yang optimum maka sebelum bagian mobilisasi dana tersebut beroperasi, haruslah membuat rencana target yang ingin dicapai.

b) Account Officer (A/O)

A/O atau pembina pembiayaan bertugas memproses calon debitur atau permohonan pembiayaan sehingga menjadi debitur. Selanjutnya membina debitur tersebut agar memenuhi kesanggupannya terutama dalam pembayaran kembali pinjamannya.

c) Bagian Support Pembiayaan

Bersama dengan A/O mengadakan penilaian permohonan pembiayaan sehingga memenuhi kriteria dan persyaratannya. A/O dalam memproses calon debitur dalam keandalannya, sedangkan bagian support pembiayaan dari segi keabsahannya, seperti kebenaran lampiran, usaha maupun penggunaan pembiayaan, taksasi jaminan, keabsahan jaminan dan lain-lain keabsahan.

d) Bagian Administrasi Pembiayaan

Di dalam proses pembiayaan terdapat administrasi yang ditangani oleh A/O ataupun bagian support pembiayaan. Disamping itu setelah permohonan menjadi debitur mulai dari pencarian dananya sampai pelunasan ataupun pembayaran-pembayaran debitur akan ditangani oleh bagian administrasi pembiayaan.

e) Bagian Pengawasan Pembiayaan

Bagian pengawasan pembiayaan bertugas untuk memantau pembiayaan antara lain membuat surat-surat peringatan kepada debitur, penagihan-penagihan. Di samping itu juga mengadministrasikan jaminan ataupun mengurus file debitur.

f) Service Assistent (S/A)

S/A memberi informasi dalam hal operasional dalam hal operasional kantor Bank Syariah. Di samping itu S/A mengadministrasi nasabah funding yang baru.

3. Kas dan Teller

Kas dan teller selaku kuasa bank untuk melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan pembayaran uang. Tugas kas/teller juga mengatur dan memelihara saldo/posisi uang kas yang ada dalam tempat khasanah bank. Dapat pula melakukan pekerjaan lain sesuai dengan ketentuan/policy pekerjaan.

a) Bagian Jasa Nasabah

Jasa nasabah bertugas untuk melakukan pencatatan transaksi pembayaran nasabah (funding) kemudian melakukan penjurnalan.

b) Bagian Pembukuan

Bagian pembukuan bertugas di dalam pembuatan neraca, membuat daftar rugi/laba. Disamping itu bagian pembukuan juga bertugas dalam pembuatan laporan ke Bank Indonesia dan tugas lain yang sesuai dengan policy perusahaan.

c) Bagian Pengawasan Personalia

Bagian pengawasan personalia bertugas mengamati personalia, karyawan dan kegiatan tugasnya di Bank Syariah, kemudian melaporkan kepada direksi.

d) Bagian Pengawasan Operasional

Berfungsi mengamati kegiatan di bidang operasional, kemudian melaporkan kepada direksi yang membidangnya.<sup>26</sup>

### **3. Etos Kerja Karyawan (Y)**

#### **a. Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.<sup>27</sup> Etos kerja merupakan pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga.<sup>28</sup> Secara etimologis, etos kerja berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.<sup>29</sup>

Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.<sup>30</sup> Anaroga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut :

- a. Bekerja adalah hak ikat kehidupan manusia
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral

---

<sup>26</sup> Muhammad, *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), hal. 46-56

<sup>27</sup> Jansen H. Sinamo, “*Kafe Etos*”, (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2006), hal. 99

<sup>28</sup> Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hlm. 46

<sup>29</sup> Ferry Novliadi, *Hubungan Antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hlm. 4

<sup>30</sup> Panji Anaroga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hal. 29

- d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti
- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

## b. Faktor-Faktor Etos Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja:<sup>31</sup>

### a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan bergama. 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.

### b. 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.

### c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

### d. Kondisi Lingkungan / Geografis

---

<sup>31</sup> Panji Anaroga, *Psikologi Kerja.....*, hal. 52



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.

e. 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 apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan ketrampilan.

f. 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.

g. 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.

c. Karakteristik Etos Kerja

Menurut Petty etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik,<sup>32</sup> yaitu:

a. Keahlian Interpersonal

---

<sup>32</sup> Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja....*, hal. 34

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungkannya

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar.

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja.

***Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)***

a. Pengertian BMT

*Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)* terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul mal* dan *baitut tamwil*. *Baitul maal* lebih mengarahkan pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti Zakat, infak, dan shodaqoh. Sedangkan *baitut tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan kelandasan syariah. Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. Namun, demikian terbuka luas bagi BMT untuk mengembangkan lahan bisnisnya pada

sektor riil maupun sektor keuangan lain yang dilarang dilakukan oleh lembaga keuangan bank. Karena BMT bukan bank, maka dia tidak tunduk pada aturan perbankan.<sup>33</sup>

BMT (*baitul maal wat tamwil*) atau padanan kata balai usaha mandiri terpadu adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dan kecil, dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin.<sup>34</sup>

#### b. Visi dan Misi BMT

Visi BMT harus mengarah pada upaya untuk mewujudkan BMT menjadi lembaga yang mampu meningkatkan kualitas ibadah anggota (ibadah dalam arti luas), sehingga mampu berperan sebagai wakil pengabdian Allah SWT, memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Masing-masing BMT dapat saja merumuskan visinya sendiri. Visi sangat dipengaruhi oleh lingkungan bisnisnya, latar belakang masyarakatnya serta visi para pendirinya. Namun demikian, prinsip perumusan visi harus sama dan tetap dipegang teguh, karena visi sifatnya jangka panjang, maka perumusannya harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Pendirian tidak dapat begitu saja mengabaikan aspek ini.

Misi BMT adalah membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian dan struktur masyarakat madani yang adil berkemakmuran-berkemajuan, serta memakmur-maju berkeadilan berlandaskan syariah dan ridho ALLAH swt. Misi BMT bukan semata-mata mencari keuntungan penumpukan

---

<sup>33</sup> Ridwan Muhammad, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal. 126

<sup>34</sup> Ridwan Muhammad, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal. 126

laba-modal pada segolongan orang kaya saja, tetapi lebih berorientasi pada pendistribusian laba yang merata dan adil, sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Masyarakat ekonomi kelas bawah atau mikro harus didorong untuk berpartisipasi dalam modal melalui simpanan penyertaan modal, sehingga mereka dapat menikmati hasil-hasil BMT.<sup>35</sup>

#### c. Ciri Utama BMT

Sebagai Lembaga Perekonomian Umat, Baitul Maal Wa *Tamwil* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan masyarakat.
2. Bukan lembaga sosial tetapi bermanfaat untuk mengefektifkan pengumpulan dan penyaluran dana zakat, infaq, dan sedekah bagi kesejahteraan orang banyak.
3. Ditumbuhkan dari bawah berdasarkan peran partisipasi dari masyarakat sekitar.
4. Milik bersama masyarakat bahwa dengan orang kaya di sekitar BMT itu sendiri, bukan milik perorangan atau orang dari luar masyarakat. Atas dasarnya ini BMT tidak dapat berbadan hukum perseroan.<sup>36</sup>

#### d. Tujuan BMT

Didirikannya BMT bertujuan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. BMT berorientasi pada upaya peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Anggota harus diberdayakan (*empowering*) supaya dapat mandiri. Dengan

---

<sup>35</sup> Ridwan Muhammad, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*...Hal. 127

<sup>36</sup> Ibid., hal. 132

sendirinya, tidak dapat dibenarkan jika para anggota dan masyarakat menjadi sangat tergantung kepada BMT. Dengan menjadi anggota BMT, masyarakat dapat meningkatkan taraf hidup melalui peningkatan usahanya.<sup>37</sup>

#### e. Asas dan Landasan BMT

BMT berdasarkan Pancasila dan UUD 45 serta berlandaskan prinsip Syariah Islam, keimanan, keterpaduan, kekeluargaan/koperasi, kebersamaan, kemandirian, dan profesionalisme. Sebagai lembaga keuangan Syariah, BMT harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip Syariah. Keimanan menjadi landasan atas keyakinan untuk mau tumbuh dan berkembang. Keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses di dunia dan akherat juga keterpaduan antarasisi maal dan tamwil (sosial dan bisnis). Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama. Kemandirian berarti BMT tidak dapat hidup hanya dengan bergantung pada uluran tangan pemerintah, tetapi harus berkembang dari meningkatnya partisipasi anggota dan masyarakat, untuk itulah pada pengelolaanya harus profesional.<sup>38</sup>

Dalil Al – Qur'an surat At-Taubah ayat 60 dan 103 yang menjelaskan tentang perintah berzakat, dimana pada zaman Rasulullah Baitul Maal berdiri dengan fungsi untuk menyimpan uang-uang zakat dan lainnya.

#### f. Prinsip BMT

Dalam melaksanakan usahanya BMT, berpegang teguh pada prinsip utama sebagai berikut:

1. Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan mengimplementasikan pada prinsip-prinsip Syariah dan Muamalah Islam kedalam kehidupan nyata.

---

<sup>37</sup> Ibid., hal. 128

<sup>38</sup> Ridwan Muhammad, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal. 129

2. Keterpaduan, yakni nilai-nilai spiritual dan moral menggerakkan dan mengarahkan etika bisnis yang dinamis, proaktif, progresif adil dan berakhlak mulia.
3. Kekeluargaan, yakni mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi.
4. Kebersamaan, yakni kesatuan pola pikir, sikap, dan cita-cita antar semua elemen BMT.
5. Kemandirian, yakni mandiri di atas semua golongan politik.
6. Profesionalisme, yakni semangat kerja yang tinggi (amalus sholih/ahsanu amal),
7. Istiqomah; konsisten, konsekuen, kontinuitas/berkelanjutan tanpa henti dan tanpa pernah putus asa.<sup>39</sup>

#### g. Fungsi BMT

Dalam rangka mencapai tujuannya, BMT berfungsi:

1. Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisasi, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota muamalat (Pokusma) dan daerah kerja.
2. Meningkatkan kualitas SDM anggota dan pokusma menjadi lebih profesional dan islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.
3. Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.

---

<sup>39</sup> Ibid., hal. 130

4. Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*) antara agninya sebagai *shohibul maal* dengan *du'afa* sebagai *mudhorib*, terutama untuk dana-dana sosial seperti zakat, infaq, sedekah, wakaf, hibah dll.

5. Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*), antara pemilik dana (*shohibul maal*), baik sebagai pemodal maupun penyimpan dengan pengguna dana (*mudhorib*) untuk pengembangan usaha produktif.<sup>40</sup>

## **B. Kajian Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian terdahulu yang bisa membantu peneliti ada beberapa diantaranya yaitu:

Nurjanah dalam studinya yang bertujuan untuk mengetahui indikator-indikator yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi pada Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan analisis kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif dan analisa kolerasi rank spearman. Adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,6%, sedangkan 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar budaya organisasi.<sup>41</sup>

Perbedaan dengan studi kali ini adalah pada faktor independen yang dipergunakan dalam penelitian ini selain budaya organisasi ditambah dengan standar operasional prosedur, dan faktor dependennya adalah etos kerja, sedangkan sampel penelitian ini berada di BMT Pahlawan Tulungagung.

---

<sup>40</sup> Ibid., hal. 131

<sup>41</sup> Nurjanah, *Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat*, (Jakarta: 2008), dalam <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/19710>, diakses 12 Januari 2017

Penelitian yang dilakukan Susandi prihayanto tentang analisis budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV, Jawa Tengah-Daerah Istimewa Yogyakarta hasilnya adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif.<sup>42</sup>

Tinta Dwi Margawati dalam studinya bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik atau tidak. Metode yang digunakan adalah asosiatif. Hasilnya adanya hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai angka signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pada nilai signifikan normal.<sup>43</sup>

Perbedaan dengan studi kali ini adalah pada faktor independen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan standar operasional prosedur, dan faktor dependennya adalah etos kerja, sedangkan sampel penelitian ini berada di BMT Pahlawan Tulungagung.

Suryaningrum Kusumastuti dalam studinya bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembuatan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Wangsa Jatra Lestari. Hasil penelitian ini berupa standar operasional prosedur yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Susandi Prihayanto, “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jawa Tengah Daerah Istimewa Yogyakarta*”, (Semarang: 2012), dalam [eprints.undip.ac.id/35010/1/Skripsi\\_15.pdf](http://eprints.undip.ac.id/35010/1/Skripsi_15.pdf), diakses, 12 Januari 2017

<sup>43</sup> Tinta Dwi Margawati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Watulimo Trenggalek*, dalam [repo.iain-tulungagung.ac.id/2927/10/ornamen.doc](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/2927/10/ornamen.doc), diakses 24 Januari 2017

<sup>44</sup> Suryaningrum Kusumastuti, *Pengaruh Pembuatan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT Wangsa Jatra Lestari*, dalam [http://pengaruh\\_pembuatan\\_standar\\_operasional\\_prosedur\\_terhadap\\_kinerja\\_karyawan.pdf](http://pengaruh_pembuatan_standar_operasional_prosedur_terhadap_kinerja_karyawan.pdf), diakses 12 Januari 2017



Perbedaan dengan studi kali ini adalah pada faktor independen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan standar operasional prosedur, dan faktor dependennya adalah etos kerja, sedangkan sampel penelitian ini berada di BMT Pahlawan Tulungagung.

Nugroho Satrio Semedi dalam jurnalnya bertujuan menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap etos kerja profesional serta kaitanya dengan peningkatan kinerja perusahaan jasa konsultan. Metode yang digunakan adalah metode survei yang didasarkan pada analisis kuantitatif. Hasil yang diperoleh adalah hubungan budaya perusahaan dan etos kerja profesional mempunyai korelasi sebesar 0,676. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya perusahaan dan etos kerja profesional tergolong kuat karena berada pada tingkat solidasi korelasi antara 0,60 – 0,79. Sedangkan dari pengujian signifikansi koefisien hubungan tersebut diperoleh  $t$ -hitung = 6,804 lebih besar dari  $t$ -tabel = 2,002 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara budaya perusahaan terhadap etos kerja profesional. Keadaan ini mendukung hipotesis-1. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,457 atau 45,7%. Ini berarti budaya perusahaan mampu memberikan kontribusi terhadap etos kerja profesional sebesar 45,7%. Ditinjau dari nilai aktiva perusahaan dan pendapatan selama 5 tahun terakhir cenderung untuk meningkat setiap tahunnya dengan rata-rata peningkatan aktiva sebesar 19,08% per tahun dan laba sebesar 44,16 per tahun. Adanya peningkatan dari aktiva dan pendapatan, maka perusahaan dapat meningkatkan ROI dan ROE disebabkan kinerja perolehan pendapatan mengalami peningkatan

setiap tahun. Hal ini didukung dengan upaya pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah disepakati.<sup>45</sup>

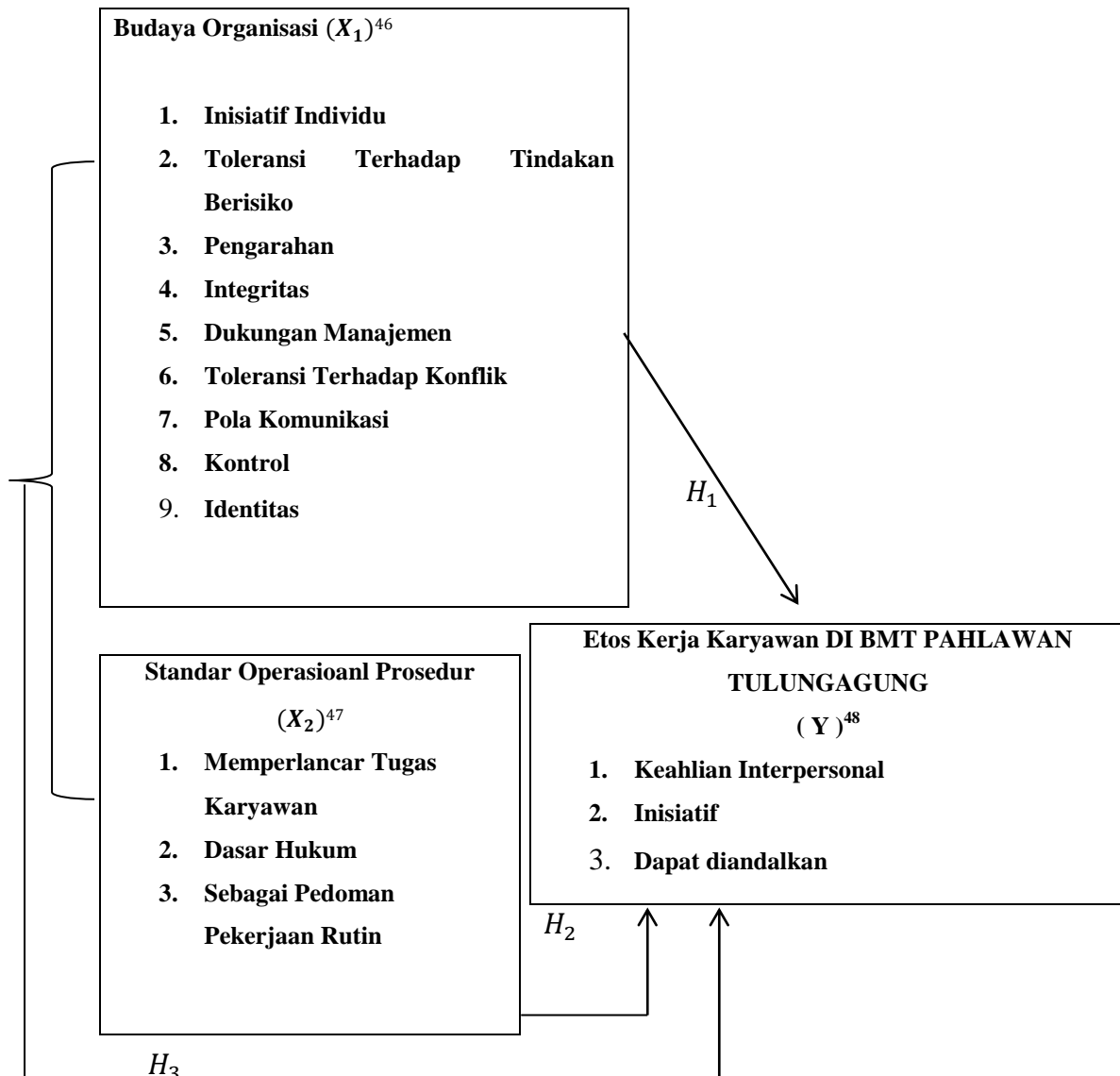
Perbedaan dengan studi kali ini adalah pada faktor independen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan standar operasional prosedur, dan faktor dependennya adalah etos kerja, sedangkan sampel penelitian ini berada di BMT PAHLAWAN Tulungagung.

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka berfikir digunakan untuk menggambarkan hipotesis penelitian pada bagian sebelumnya. Variabel yang digunakan oleh peneliti sebanyak 2 variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Standar Operasional Prosedur (X2) sedangkan pada variabel dependen yang digunakan adalah etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung (Y).

---

<sup>45</sup> Nugroho Satrio Sumedi, *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Etos Kerja Profesional serta kaitanya dengan Peningkatan Kinerja Perusahaan Jasa Konsultan*, dalam <http://papers.gunadarma.ac.id/files/journals/7/articles/14842/public/14842-41702-1-PB.pdf>, diakses 12 Oktober 2017



Keterangan:

$X_1$ : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung mengacu pada teori Siswanto dan Agus Sucipto serta didukung oleh penelitian terdahulu Nurjanah, Susandi prihayanto,

<sup>46</sup>Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hal. 141

<sup>47</sup>M. Budiharjdo, *Menyusun SOP*, (Jakarta: 2014), hal. 7

<sup>48</sup>Jansen H. Sinamo, "*Kafe Etos*", (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2006), hal.

Halimatussa'diah, Indah Sri Kumala Dewi, Harlen, Jumiati Sasmita, Nugroho Satrio Semedi.

$X_2$  : Pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung mengacu pada teori M. Budiharjo serta didukung oleh penelitian terdahulu Nining Lutfiah HAB, Tinta Dwi Margawati, Suryaningrum Kusumastuti.

Y : Etos Kerja Karyawan mengacu pada teori Jansen H. Sinamo serta didukung oleh penelitian terdahulu Nugroho Satrio Semedi.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.<sup>49</sup>

$H_1$  mengatakan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

$H_2$  Mengatakan Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

$H_3$  mengatakan Budaya Organisasi, dan Standar Operasional prosedur secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

---

<sup>49</sup> Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005) , hal. 77