

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan yang baik tidak akan pernah mengabaikan sumber daya manusia mereka, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan berkembang menjadi lebih baik dan dikenal banyak orang. Sumber daya manusia merupakan *asset* yang paling utama dalam menjalankan roda kepemimpinan sebuah perusahaan sehingga sangat penting bagi perusahaan atau organisasi melakukan pengembangan untuk sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi kinerja yang tinggi terhadap perusahaan.

SDM adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.¹ Begitupun dengan BMT tidak terlepas dari manajemen dan kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, dalam hal ini adalah karyawan.

Kinerja dalam organisasi menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau manajer, sering sekali tidak memperhatikan kinerja tersebut, kecuali hal buruk terjadi pada pencapaian kinerja. Terlalu seringnya manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan

¹Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 8

mereka, hal itu menyebabkan perusahaan atau instansi akan mengalami krisis yang serius. Kinerja merupakan alat penilaian yang tepat dalam penentuan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai visi yang hendak dicapainya. Karena visi akan tercapai apabila kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tata cara yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu kita dapat mengevaluasi karyawan dengan melihat kinerja mereka.

Kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan seseorang. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan.² Sehingga seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika kerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etika kerja Islam.

Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku atau tindakan. Sehingga etika merupakan salah satu faktor terpenting bagi terciptanya suatu kondisi kehidupan yang lebih baik. Etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh individunya, agar kegiatan yang dilakukan tidak merugikan masyarakat atau lembaga lain.³

Faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Komitmen merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.⁴ Komitmen organisasi menunjukkan hubungan pegawai dengan organisasi secara aktif, karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung

²Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal. 171

³Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Kencana, 2006), hal. 4

⁴Edy Sutrisna, *Budaya Organisasi...*, hal. 293

jawab yang lebih untuk kesejahteraan dan keberhasilan organisasi ditempatnya bekerja.

Komitmen tersebut dapat tercapai apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Organisasi harus memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi.

Banyak kasus yang menggambarkan bahwa perusahaan memiliki kecenderungan untuk mendahulukan kepentingan, saling menghalalkan cara, dalam rangka memperoleh keuntungan sebanyak mungkin, tanpa memikirkan prinsip keadilan, keterbukaan dan beberapa hal yang sudah menjadi landasan dalam bisnis yang sesuai dengan Syariat Islam. Walaupun suatu perusahaan memiliki produk berkualitas dengan manajemen yang tepat, namun apabila tidak memiliki etos kerja yang baik serta tidak diiringi dengan komitmen organisasi dari diri karyawannya, hal ini tidak menjamin perusahaan tersebut mampu bertahan lama karena dapat menjadi masalah dikemudian hari.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan dalam organisasi, karena seiring berkembangnya zaman, kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas suatu organisasi. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas merupakan tujuan organisasi

yang dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Etos kerja Islam itu dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, melainkan juga sebagai suatu perwujudan dari amal saleh dan oleh karena itu mempunyai nilai ibadah yang sangat tinggi. Karena setiap muslim tidak akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja, asal mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut dengan pengangguran. Akan tetapi kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab merupakan ciri khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.

Karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar yang baik dari mitra kerja, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam kinerjanya. Maka di sinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan suatu organisasi yaitu dengan adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi (kinerja) karyawan

antara lain adalah dengan memberikan motivasi agar dapat melangsungkan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan.⁵

BMT adalah lembaga keuangan mikro yang beroperasi dengan prinsip bagi hasil, *Baitul maal wattanwil* (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitut tanwil*. *Baitul maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non-profit, seperti: zakat infaq dan shodaqoh. Sedangkan *baitut tanwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana. Di BMT Pahlawan ini menyediakan atau memberikan pembiayaan kepada masyarakat atau para pengusaha kecil yang membutuhkan modal untuk membuka usaha baru dan juga untuk mempertahankan usaha lamanya. Keberadaan BMT saat ini sangat berperan penting bagi masyarakat karena sangat membantu masyarakat khususnya kalangan menengah ke bawah.

BMT berasaskan Pancasila dan UUD 1945 serta berlandaskan prinsip syariah Islam, keimanan, keterpaduan, kekeluargaan, kebersamaan, kemandirian dan profesionalisme. Dengan demikian keberadaan BMT menjadi organisasi yang syah dan legal. Sebagai lembaga keuangan Syariah, keimanan menjadi landasan atas keyakinan untuk tumbuh dan berkembang. Keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses di dunia dan akhirat juga keterpaduan antara sisi maal dan tanwil (sosial dan bisnis). Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama. Kemandirian BMT tidak dapat hidup hanya bergantung pada uluran tangan

⁵Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPEF, 2000), hal. 163

pemerintah, tetapi harus berkembang dari meningkatnya partisipasi anggota dan masyarakat, untuk itulah pola pengelolaannya harus profesional.⁶

BMT pahlawan Tulungagung merupakan salah satu dari 3000 BMT yang berterbaran diseluruh tanah air. BMT pahlawan hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil sesuai syariah Islam, yakni sistem bagi hasil atau tanpa bunga. BMT pahlawan mulai beroperasi sejak 10 November 1996 sampai sekarang. Untuk mempermudah pelayanan dan jangkauan, BMT Pahlawan mendekati diri dengan membuka cabang-cabang di beberapa tempat yakni: Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung, Cabang Gondang Di Komplek Ruko Stadion Gondang, Cabang Ngunut dan Pokusma Di Notorejo.

Pertumbuhan BMT Pahlawan dari tahun ke tahun adalah tidak lepas dari peranan karyawan. Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Hal-hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah etos kerja Islam dan komitmen organisasi para karyawan. Karena dengan etika kerja Islamnya baik dan komitmen organisasinya yang baik dapat menghasilkan kinerja tinggi pula.

BMT pahlawan harus selalu memperhatikan sumber daya yang dimiliki tentang sumber daya manusianya karena manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah organisasi. Dalam menjalankan tugasnya pelayanan yang diberikan oleh BMT pahlawan dituntut harus selalu bertambah baik dan juga mendapatkan citra baik dan kepercayaan diri masyarakat. Untuk mendorong pengelolaan jasa pelayanan yang baik dan bertanggung jawab, sebuah organisasi,

⁶Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tanwil*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal. 126-130

yang dijadikan dasar penyusunan strategi kinerja perusahaan periode selanjutnya. Sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang baik terhadap masyarakat.⁷

Data yang diperoleh peneliti dari BMT Pahlawan Tulungagung tentang perkembangan jumlah anggota pada tahun 2014-2016 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Tabel perkembangan anggota bmt pahlawan

No	Anggota	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
1	Pendiri/Anggota Tetap	61 orang	61 orang	61 orang
2	Penanam saham	63 orang	63 orang	63 orang
3	Penyimpan/Penabung			
	a. Simpanan Mudhorobah	6.822 orang	7.404 orang	8.081 orang
	b. Simpanan Berjangka/ Deposito Mudhorobah	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

Sumber: diolah dari RAT BMT Pahlawan

Data di atas menunjukkan adanya peningkatan jumlah anggota BMT Pahlawan setiap tahunnya. Dari data diatas peneliti beranggapan hal ini terjadi apakah dipengaruhi dengan etos kerja Islam dan komitmen organisasi ataukah ada faktor yang lain.

Karyawan merupakan asset terpenting bagi perusahaan. Kualitas pelayanan konsumen atau nasabah tergantung pada etika kerja pelayanan atau tingkat kinerja seorang karyawan. Begitu halnya apabila seseorang karyawan memiliki penghayatan etika kerja Islam, motivasi yang tinggi, maka dia akan

⁷Muhammad Rizki Nur Kurniawan, *Pengaruh Komitmen Organisasi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Public*, (Semarang : Skripsi, Tidak Diterbitkan, 2011), hal. 18

bekerja dengan giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai, karena etika kerja Islam bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual. Melihat realita perkembangan perbankan yang sangat kompetitif, menurut para karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja atau prestasi baru dengan menggunakan etika kerja Islam yang harus dilakukan oleh karyawan BMT agar para nasabah berminat untuk menggunakan produk dan jasa-jasa Bank Syariah atau merekrut para nasabah yang ada di bank konvensional atau koperasi supaya berpindah pada BMT Pahlawan Tulungagung.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk membahas mengenai **“Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Maal Wa Tanwil Pahlawan Tulungagung”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi masalah
 - a. Etos kerja Islam cara pandang yang diyakini oleh seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh karena mempunyai nilai ibadah yang luhur.
 - b. Komitmen organisasi suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotan dalam organisasi tersebut.
 - c. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas, maka peneliti memberi batasan-batasan agar pembahasan tidak menyimpang jauh dan terfokus pada masalah-pokok. Batasan penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini hanya berfokus pada etos kerja Islam dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan yang ada di BMT Pahlawan Tulungagung.
- b. Obyek penelitian ini diambil dengan melakukan penyebaran angket kepada karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung ?
3. Apakah etos kerja Islam dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.

3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu perbankan syariah, khususnya BMT dalam mempertahankan kinerja karyawan terutama dalam hal etos kerja Islam dan komitmen organisasi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah kepustakaan di IAIN Tulungagung. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan akan kesamaan teori yang di dapat di kampus dengan penerapan dimasyarakat yang sebenarnya.

- b. Bagi Lembaga

BMT Pahlawan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen maupun keputusan lainnya.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan Lembaga Keuangan Syariah dan menjadi rujukan penelitian

berikutnya tentang pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual
 - a. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.⁸
 - b. Etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan, saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁹
 - c. Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.¹⁰
 - d. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.¹¹
 - e. karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²

⁸Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 849

⁹Toto Tasmoro, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hal. 15

¹⁰Edy Sutrisna, *Budaya Organisasi...*, hal. 292

¹¹Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta, 2013), hal. 196

¹²Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Ilmu, 1998), hal. 10

2. Definisi Operasional

Pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh kedua variabel independen yaitu etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulunagung.

Secara operasional yang dimaksud dari pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sejauh mana pihak BMT Pahlawan menilai kinerja karyawan jika didasarkan pada etos kerja Islam dan komitmen organisasi.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Untuk mempermudah pemahaman, maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi 6 (enam) bab, yaitu:

Bagian awal, terdiri dari: halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman persembahan, moto, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak. Bagian ini terdiri dari enam bab yaitu:

Bab Pendahuluan yang terdiri dari, latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan skripsi. Dari bab pendahuluan menjelaskan permasalahan yang akan menjadi latar

belakang dari judul yang peneliti ambil. Dari latar belakang tersebut nantinya akan berkaitan dengan landasan teori bab 2

Bab 2 Landasan Teori, membahas tentang etos kerja Islam, komitmen organisasi, kinerja karyawan, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hipotesis penelitian. Dari landasan teori di bab 2 berisikan tentang hasil dari penelitian terdahulu yang penulis ambil dari penelitian yang sudah dilakukan. Dimana nantinya bab 2 akan berkaitan dengan bab 3 dalam metode penelitiannya.

Bab 3 Metode penelitian, terdiri dari, pendekatan penelitian, dan jenis penelitian, populasi, dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, analisis data. Metode yang sudah ditentukan maka dapat digunakan dalam bab 4 untuk mengolah data hasil dari penelitian untuk dianalisis. Dari bab 3 ini yang nantinya akan menjadi acuan dari metode penulisan bab 4, semua yang akan dituliskan di bab 4 harus melihat dari sistematika penulisan yang ada di bab 3

Bab 4 Hasil penelitian terdiri dari : deskripsi data, pengujian hipotesis serta pembahasan inti. Dari bab 4 membahas tentang hasil penelitian dan analisis data dimana sistem penulisan melihat dari isi bab 3. Dan di bab 4 nantinya akan dibahas di bab 5 dengan rumusan masalah.

Bab 5 Pembahasan mengenai masing-masing rumusan masalah pada penelitian. Dengan demikian untuk dapat mempermudah maka dapat disimpulkan dari keseluruhan hasil penelitian dalam bab 6. Dari pembahasan bab 5 nanti akan berkaitan dengan bab 6 yang berisikan kesimpulan dari pembahasan yang peneliti lakukan.

Bab 6 Penutup dalam bab ini berisi tentang dua hal pokok yaitu: kesimpulan dan saran. Bagian akhir laporan ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.

Dari bab 6 ini merupakan kesimpulan dari hasil pembahasan yang ada di bab 5, ini merupakan kesimpulan dari semua materi yang peneliti ambil