

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam mengakui adanya keniscayaan sebuah pengorganisaian dalam kehidupan masyarakat, memungkinkan adanya strata kepemimpinan atas kekuasaan, sebelum didelegasikan kepada seseorang. Pemikiran manajemen moderen menyarankan adanya pembentukan struktur organisasi resmi untuk mengatur jalannya manajemen. Kekuasaan terbagi dalam beberapa struktur dan tanggung jawab yang meliputinya.¹

Sumber daya yang terdapat pada perusahaan seperti modal, metode dan mesin merupakan faktor penting penentu keberhasilan suatu perusahaan, akan tetapi semua sumber daya tersebut tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena peranannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Jadi agar sebuah perusahaan tersebut dapat hidup dan berkembang dalam jangka panjang maka perusahaan harus menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) agar menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

¹ Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontenporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 92

Organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya.² Dengan demikian semangat kerja seorang karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dengan semangat kerja yang tinggi maka kualitas sumber daya manusia dapat meningkat sehingga tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Karyawan merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu perusahaan, tanpa ditunjang oleh kinerja optimum karyawan maka perusahaan tersebut tidak akan dapat maju dan berkembang. Oleh karena itu maka setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi.

Kerja keras atau etos kerja adalah merupakan prasarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan hidup didunia maupun diakhirat, sebab dengan etos kerja yang tinggi akan melahirkan produktifitas yang tinggi pula. Oleh

²Hamid E.S, *Manajemen Profesional Muhammadiyah* (Yogyakarta : LPTP Muhammadiyah Dan UAD PRESS,2003), 40

karena itu maka agama Islam memberi perhatian yang sangat besar terhadap kerja keras dan etos kerja sebab hanya dengan itulah maka kebahagiaan didunia dan akhirat dapat diraih sekaligus. Atas dasar hal-hal tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya antara penghayatan agama yang diwujudkan dalam bentuk iman yang sempurna, mempunyai hubungan timbal balik dengan etos kerja seseorang. Seseorang yang memiliki iman yang sempurna dapat dipastikan bahwa yang bersangkutan memiliki etos kerja yang tinggi yang pada akhirnya meningkatkan produktifitas yang tinggi, baik dalam pekerjaan maupun dalam pelayanannya sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.³

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam menjalankan strategi perusahaan secara unggul dan kompetitif. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan sulit untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Oleh karenanya peningkatan profesionalisme sumberdaya manusia menjadi sarat utama dalam pengembangan bisnis yang lebih kompetitif.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional, dimulai dengan peningkatan etos kerja profesional yang dapat dihadirkan dengan adanya suatu budaya. Budaya yang dimaksud adalah budaya perusahaan yang merupakan pondasi dari suatu organisasi atau perusahaan. Budaya perusahaan seringkali disebut juga dengan budaya kerja, sehingga adanya organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang

³<http://ikumpul.blogspot.com/2013/05/pengertian-maksud-etos-kerja-islam-muslim.html>-11
April2015

kondusif yang pada akhirnya mampu meningkatkan prestasi perusahaan. Budaya organisasi kini telah dianggap sebagai konsep penting dalam manajemen organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Kota Kediri yang berkantor di Jl. Ronggowarsito No.28 Kota Kediri. Lembaga Manajemen Infaq (LMI) merupakan lembaga atau yayasan sosial yang tercatat dengan akta Notaris Abdurachim, S.H, No11, tanggal 4 April 1995 dengan nama yayasan Lembaga Manajemen Infaq Ukhuah Islamiyah. Dan kini dengan SK Gubernur No 451/1702/032/2005. Lembaga Manajemen Infaq (LMI) sebagai LAZ propinsi Jawa Timur.

Lembaga Manajemen Infaq sampai sekarang telah mampu bertahan dalam persaingan bisnis serta terlihat mengalami perkembangan yang cukup baik. Hal tersebut biasanya terlihat baik secara operasional dan semakin berkembangnya Lembaga Manajemen Infaq. Perkembangan lembaga yang baik pada dasarnya didukung oleh etos kerja karyawan yang baik pula dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, akan tetapi belum diketahui dengan pasti apakah etos kerja pada Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Kota Kediri tersebut berkategori baik dan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada didalamnya.

Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Kota Kediri tentunya juga memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan lembaga-lembaga lainnya. Budaya organisasi yang ada pada Lembaga Manajemen Infaq adalah ihsan dalam bekerja, bertanggung jawab, egaliter, tertib struktur, tertib koordinasi,

tertib program, tertib kegiatan, tertib anggaran, dan tertib administrasi. Budaya organisasi pada Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Kota Kediri diharapkan mampu dijadikan pedoman pengurus, pengelola, dan segenap karyawan agar mencapai visi misi dan tujuan perusahaan salah satunya adalah menciptakan kompetensi karyawan yang memiliki etos kerja tinggi.

Karena perkembangan LMI cukup baik, etos kerja yang terlihat cukup baik dan nilai-nilai dasar dari budaya organisasi pada LMI juga cukup baik. Penulis tertarik melakukan penelitian pada Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Kota Kediri untuk mengetahui apakah budaya organisasi yang diterapkan pada Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Kota Kediri merupakan budaya dengan faktor kualitas yang baik dan benar-benar ditanamkan dengan kuat oleh seluruh anggotanya sehingga kemudian berperan dalam meningkatkan etos kerja dan perkembangan pada Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Kota Kediri.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Peranan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Lembaga Manajemen Infaq (LMI) cabang Kota Kediri”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang melatar belakangi di atas, disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di LMI Cabang Kediri ?

2. Bagaimana etos kerja karyawan di LMI Cabang Kediri ?
3. Bagaimana peran budaya organisasi terhadap Etos Kerja di LMI Cabang Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi karyawan di LMI Cabang Kediri
2. Untuk mengetahui etos kerja karyawan di LMI Cabang Kediri
3. Untuk mengetahui bagaimanakah peran antara budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan di LMI Cabang Kediri

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah antara lain :

1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan, khususnya bagi Mahasiswa Jurusan Syari'ah Program Studi Ekonomi Syari'ah dan umumnya bagi siapa saja yang tertarik untuk mendalami permasalahan yang berhubungan dengan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan sebuah penelitian ilmiah dan menembah wawasan

keilmuannya dan sebagai pola dasar yang dapat memberikan nilai tambah bagi khazanah ilmu pengetahuan.

b. Bagi Instansi/ Lembaga

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang positif bagi instansi terkait dalam memformulasikan pemberdayaan dalam kehidupan masyarakat serta memberikan berbagai solusi alternatif terhadap persoalan kehidupan yang beragam, khususnya berkaitan dengan lembaga.

c. Bagi masyarakat umum

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam hal perniagaan.

E. Telaah Pustaka

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Penelitian terdahulu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran untuk mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Himatul Khoiroh dari IAIN Sunan Ampel Surabaya melakukan penelitian tentang "Pengaruh Aktifitas Keagamaan Terhadap Etos Kerja Warga Pondok Sosial Eks Kusta Kelurahan Babat Jerawat Kecamatan Pakal

Surabaya". Penelitian ini menyimpulkan bahwa aktivitas keagamaan di pondok sosial lebih terlihat pada aktivitas Agama Islamnya. Aktivitas tersebut terdiri atas kegiatan sholat berjama'ah, pengajian, belajar baca Al-Qur'an, *diba'an*, dan perayaan hari besar Islam. Kegiatan tersebut mengalami perkembangan. Sedangkan etos kerja warganya juga semakin meningkat. Terlihat dari kepercayaan diri yang mereka punya dan usaha untuk hidup lebih baik yang mereka inginkan agar dapat dipandang sama dengan orang normal.

Aktivitas keagamaan ini telah meningkatkan wawasan tentang keagamaan dan juga tentang kehidupan. Sehingga pola pikir atau cara pandang mereka berubah. Hal ini tidak hanya dipengaruhi oleh aktivitas keagamaan saja, namun juga dipengaruhi oleh tingkat kebutuhan hidup dan kegiatan yang ada di pondok social itu sendiri, misalnya bimbingan psikologis dan pelatihan ketrampilan.⁴

Luluk Maknunah juga pernah meneliti hal yang sama terkait Budaya Organisasi. Penelitian tersebut berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BMT Ar-Rahman Tulungagung". Yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Semakin baik kualitas faktor-faktor dalam budaya organisasi yang kemudian terbina dengan baik maka akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja karyawan, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi

⁴Himatul Khoiroh, "Pengaruh Aktifitas Keagamaan Terhadap Etos Kerja Warga Pondok Sosial Eks Kusta Kelurahan Babat Jerawat Kecamatan Pakal Surabaya", Skripsi. Surabaya: Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya. 2011.

perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi karyawan yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.⁵

Sekar Wulandari dari STAIN Kediri melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumiputra Syariah Cabang Kediri”. Yang menyimpulkan bahwa etos kerja dan kinerja karyawan di Asuransi Bumiputra dikategorikan cukup baik. Analisis data terhadap variabel X (etos kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) diperoleh data yang berdistribusi normal dengan nilai sig. Etos kerja $0,163 > 0,05$ dan nilai sig. Kinerja karyawan $0,815 > 0,05$. Uji hepotesis dengan menggunakan rumus korelasi pearson product moment diperoleh hasil t hitung (51,749) dan nilai sig. $0,000$ sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga ada hubungan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan di asuransi bumiputra syariah cabang kediri secara searah dan signifikan. Hasil analisis menggunakan rumus regresi linier sederhana diperoleh hasil adanya pengaruh etos kerja sebesar 48,8 % terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan Asuransi Bumi Putra Syariah Cabang Kediri. Sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi.⁶

⁵Luluk Maknunah, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi Kasus Pada BMT Ar-Rahman Tulungagung”. Skripsi. Kediri: Program Studi Ekonomi Syari’ah Jurusan Syari’ah STAIN Kediri. 2012

⁶Sekar Wulandari, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumiputra Syariah Cabang Kediri”. Skripsi. Kediri: Program Studi Ekonomi Syari’ah Jurusan Syari’ah STAIN Kediri. 2015

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada objeknya, dimana penelitian sebelumnya meneliti pada lembaga keuangan seperti bank dan perusahaan dagang serta warga pondok sosial eks kusta. Sedangkan penelitian sekarang pada karyawan Lembaga Manajemen Infaq.

Objek penelitian ini pada karyawan Lembaga Manajemen Infaq, karena perkembangan Lembaga Manajemen Infaq Kediri semakin meningkat dan jumlah donatur yang tertarik dalam menjalankan dan melaksanakan infaq semakin meningkat. Hal tersebut bisa terlihat baik secara operasional. Perkembangan LMI yang baik pada dasarnya didukung oleh etos kerja karyawan yang baik pula dalam melaksanakan tugas yang diberikannya, etos kerja yang baik dipengaruhi oleh budaya organisasi.