

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia ialah suatu keahlian yang terpadu dari pikiran dan fisik yang dimiliki oleh seseorang.¹ Sikap serta watak yang ditetapkan oleh keturunan serta lingkungannya, sebaliknya dari prestasi yang dimiliki diperoleh suatu motivasi dari keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Aset utama serta pengaruhnya sangat besar terhadap kemajuan suatu perusahaan yakni sumber daya manusia (SDM).² Untuk mencapai suatu tujuan, maka perusahaan yang sudah ditetapkan wajib membentuk keahlian serta berani melihat peralihan untuk menghadapi sebuah tantangan. Agama ialah Salah satu pendekatan dalam meningkatkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aspek bernilai yang wajib dicermati oleh perusahaan. Apabila setiap karyawan melaksanakan kinerja dengan baik sehingga aktifitas kinerja yang dijalankan akan menjadi lebih baik Akan tetapi, apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak baik sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik serta profesional agar terbentuk keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan dan kemajuan perusahaan. Kunci utama sukses bagi perusahaan yaitu penyeimbang antara kebutuhan serta tuntutan SDM, supaya bisa berkembang,

¹ Marnis, priyono, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. (Surabaya: Zifatama Publisher, 2008), 15.

² Bhirawa Anogara. “*Motivasi Dan Etos Kerja Islam Karyawn Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*”. JESTT Vol. 2 No. 7 juli 2015, 531.

tumbuh secara produktif dan wajar. Supaya kegiatan manajemen berjalan dengan baik perusahaan wajib mempunyai karyawan yang berpengetahuan, berketerampilan tinggi, serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menejer pada sebuah perusahaan percaya bahwasanya dalam sebuah organisasi memiliki keunggulan yang kompetitif apabila seluruh anggotanya berperan aktif di dalamnya untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Apabila semua sumber daya yang lain sudah tersedia, seperti halnya teknologi dan pendanaan sebagai penunjang sumber daya manusia dan kinerja yang ada di dalamnya.³ Sebuah perusahaan sangat bergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Karyawan yang mempunyai jiwa tanggungjawab yang tinggi akan berdampak besar kepada sebuah perusahaan, sehingga berdaya guna bagi sebuah organisasi tersebut. Seorang karyawan yang profesional dalam bekerja dapat menjadi pandangan terang atau titik tumpu bagi perusahaan.⁴

Dalam sebuah perusahaan pasti mempunyai karakter atau ciri khas tersendiri. Artinya, setiap perusahaan harus mempunyai karakter yang menjadi pembeda dengan perusahaan yang lain. Karakteristik atau kepribadian tersebut terbentuk dari sebuah perjalanan perusahaan tersebut, seiring berjalannya waktu dan proses yang dijalani akan

³ Wibowo. *Manajemen Perubahan*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), 7.

⁴ Hamid E.S, *Manajemen Profesional Muhammadiyah* (Yogyakarta : LPTP Muhammadiyah Dan UAD PRESS, 2003), 40.

terbentuk dengan sendirinya, dengan demikian perusahaan tersebut akan mempunyai karakter yang kuat.⁵

Ada beberapa faktor yang menjadi pembeda dari organisasi yang satu dengan yang lainnya, salah satunya ialah budayanya. Sebagai makhluk sosial dalam berkehidupan sehari-hari tidak akan luput dari ikatan budaya, baik budaya keluarga, budaya bermasyarakat, budaya organisasi, dan budaya bangsa. Budaya yang menjadikan pembeda antara masyarakat yang satu dengan yang lain, budaya menjadi pengikat antar anggota yang terdapat dalam sebuah organisasi sehingga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Seiring berjalannya waktu, budaya akan terbentuk dalam sebuah organisasi dan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi secara keseluruhan.

Teori pendukung dari budaya organisasi sangat beragam. Salah satunya teori Moeljono, menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diyakini dalam sebuah organisasi dan difahami, dilaksanakan serta dikembangkan secara berkelanjutan, berguna sebagai sistem perekat dan dapat menjadi pandangan dalam berperilaku di sebuah organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.⁶ Dari pengertian ini dapat kita pahami bahwa budaya organisasi memiliki peran dalam mencapai tujuan perusahaan.

⁵ P. Sondang Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta : Rineka Cipta. 2002), 24.

⁶ Muhammad Zulham, "*Analisis pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai fakultas ekonomi universitas sumatera utara Medan*" Tesis, Sekolah Pasca Sarjan Universitas Sumatera Utara Medan, 2008, 11.

Budaya organisasi juga diartikan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.⁷ Sedangkan menurut Irham Fahmi, budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan di pakai serta di terapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.⁸

Perilaku para karyawan sangat di pengaruhi oleh budaya organisasi karena dalam budaya organisasi terdapat sistem nilai yang menjadi acuan berperilaku sehingga berpengaruh dalam pencapaian tujuan atau hasil kinerja para karyawan, apabila dalam sebuah perusahaan memiliki budaya yang baik, maka para karyawan akan memiliki sifat yang baik dan berkualitas.

Budaya organisasi dapat dibentuk dari pembiasaan atau rutinitas sehari-sehari yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan dalam suatu perusahaan sebagai pelaku organisasi. Seperti halnya yang ada di *Baitul Maal Wattamwil* BMT Sidogiri Capem (Cabang Pembantu) Kota Kediri yang mempunyai budaya organisasi seperti salat dhuha bersama, membaca Al-Qur'an, dan salat dhuhur jamaah. Hal tersebut diwajibkan untuk dilakukan setiap hari, menjadi rutinitas para karyawan, dan ada satu

⁷ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 4.

⁸ Irham Fahmi, *MANAJEMEN KINERJA teori dan aplikasi*, (Bandung, Alfabeta, 2013), 47.

lagi yang menjadi budaya atau kebiasaan yang diwajibkan, seperti rutinitas bulan yakni membaca kitab kuning.⁹

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi akan lebih meningkat dan lebih efektif jika menerapkan budaya yang kuat. Menurut Stephen Robbins “Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama-sama secara luas”¹⁰

Budaya organisasi yang baik akan menyebabkan semangat karyawan juga akan meningkat serta tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan demikian secara tidak langsung melalui budaya organisasi yang baik akan menumbuhkan etos kerja karyawan akan meningkat pula. Pada dasarnya budaya organisasi diterapkan dalam sebuah organisasi bertujuan meningkatkan efektifitas karyawan dengan cara harus mematuhi dan menjadikan pedoman pada aturan nilai-nilai yang berlaku dalam sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung budaya organisasi yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan akan berpengaruh terhadap etos kerja seorang karyawan.

Dalam ajaran Islam mengajarkan kepada umatnya semangat kerja yang tinggi dan profesional dalam bekerja. Didalam kitab suci al-Qur’an banyak sekali ayat-ayat yang menekankan pada keimanan pada yang kuasa, bekerja dengan baik dan diniatkan beribadah. Bekerja tidak hanya

⁹ Wawancara pada tanggal 01-11-2019 dengan Umar Kholis karyawan BMT UGT Sidogiri CAPEM Kediri.

¹⁰ Irham Fahmi, *MANAJEMEN KINERJA teori dan aplikasi*, (Bandung, Alfabeta, 2013), 49.

untuk kehidupan di dunia, tapi juga untuk keberlangsungan di akhirat kelak. Dalam ajaran Islam melarang umatnya berpangku tangan, berputus asa menunggu keajaiban. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk selalu berusaha, pantang menyerah dan berdo'a. Sebagaimana firman Allah dalam al-Quran surat Al-Jumu'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (QS. Al-Jumu'ah: 10).¹¹

Al-Qur'an secara tegas memberi dorongan kepada umat Islam agar memiliki etos kerja tinggi, untuk tampil sebagai pekerja keras dan berprestasi. Untuk menggapai keberuntungan hidup, tidaklah hanya cukup bekerja secara formal, tetapi hendaknya diniatkan dalam ibadah.

Teori pendukung dari etos kerja sangat beragam. Salah satunya teori Tasmara yang menyatakan bahwa etos kerja di bentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya.¹² Etos kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja, keduanya saling berkaitan. Proses dari karyawan dalam bekerja untuk mencapai target itulah yang dinamakan etos kerja, sedangkan kinerja adalah hasil dari karyawan dalam mencapai targetnya. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila mempunyai etos kerja yang baik pula. Etos kerja sendiri tidak akan terlihat secara jelas, karena bagian dari etos kerja

¹¹ Al-Quran Surat Al-Jumu'ah Ayat 10.

¹² Toto tasmara, *Mebudayakan etos kerja Islami*, (Jakarta, Gema insani, 2002), 7.

itu sendiri adalah sifat dari karyawan. Dalam sebuah organisasi dapat melakukan motivasi dan pandangan serta pemahaman kepada karyawan dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan serta kesejahteraan karyawan.

Tabel 1.1
Pembandingan Lembaga BMT UGT SIDOGIRI & BMT BERINGHARJO

NO	Nama Lembaga	Kantor Cabang	Karyawan	Pakaian
1	BMT UGT SIDOGIRI	278 unit	1.500	Seragam dan wajib pakai kopyah
2	BMT BERINGHARJO	17 unit	136	Seragam

Sumber Data: Wawancara pada tanggal 03-11-2020 dengan Umar Kholis karyawan BMT UGT Sidogiri CAPEM Kediri

BMT UGT Sidogiri adalah sebuah perusahaan yang berasal dari kalangan santri, tetapi mampu menunjukkan bahwa seorang santri bisa mengelola lembaga jasa keuangan yang lingkupannya nasional. Saat ini, Baitul Maal Wattamwil sidogiri telah memiliki 278 kantor cabang yang tersebar di sepuluh provinsi di Indonesia. Salah satunya di Jawa Timur, dan memiliki karyawan sekitar 1.500 orang. Dari total karyawan tersebut 85 persen di antaranya alumni dari pondok pesantren Sidogiri, sementara sisanya dari alumni pondok pesantren lain, dan orang nonpesantren. BMT UGT Sidogiri memiliki kelebihan dari BMT yang lain, salah satunya BMT Bringharjo yang berdiri sejak tahun 1994 sampai sekarang berusia 25 tahun dan memiliki kantor cabang sekitar 18 unit, berbeda halnya dengan BMT Sidogiri yang berdiri tahun 2000 sampai sekarang sudah memiliki ratusan kantor cabang.

Sebagaimana keterangan Kepala BMT Capem Kediri yaitu

“Lembaga ini mulai dari beroprasinya yaitu pada tahun 2000 sampai sekarang mengalami kemajuan, hal ini dibuktikan oleh capaian target yang kita ajukan pada awal bulan dan pada akhir bulan kita selalu mencapai target yang telah disepakati. Ketercapaian itu karena adanya etos kerja karyawan yang sangat baik. Alhamdulillah bulan ini kita juga mencapai target.”¹³

Tabel 1.2
Pencapaian Target Karyawan BMT UGT Sidogiri

Nama	Target	Rialita	Selisih	Anggota Baru
Abd Kholiq	50.000.000	272.834.000	222.834.000	4
Suroso	50.000.000	267.679.000	217.679.000	10
Moh Navi	50.000.000	195.758.000	145.758.000	9
Athoillah	50.000.000	213.437.000	163.437.000	2
Taufiq	50.000.000	189.228.000	119.228.000	4
Kantor	40.000.000	251.140.000	211.140.000	-
Jumlah	290.000.000	1.370.076.000	1.080.076.000	29

Sumber Data: laporan target karyawan pada BMT UGT Sidogiri.

BMT Sidogiri sampai sekarang telah mampu bertahan dalam persaingan bisnis serta terlihat mengalami perkembangan yang cukup baik. Hal tersebut dapat terlihat secara operasional dan semakin berkembangnya BMT Sidogiri, seperti yang sudah di jelaskan diatas salah satunya tercapainya target perusahaan. Perkembangan suatu lembaga yang baik pada dasarnya didukung etos kerja karyawan yang baik pula dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, akan tetapi belum diketahui dengan pasti apakah etos kerja pada BMT dikategorikan baik dan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di dalamnya. Maka dalam hal ini diharapkan kepada lembaga menjadikan budaya organisasi

¹³ Wawancara dengan Bpk. Saiful Bahri, Kepala BMT Capem Kediri pada tanggal 26 November 2019.

bisa membawa peningkatan terhadap etos kerja karyawan sehingga organisasi bisa lebih meningkat lagi dari sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengkaji dan mempelajari secara mendalam dalam bentuk penelitian yang berjudul: PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN (Studi kasus BMT Sidogiri Capem Kediri).

B. Fokus Penelitian

Sesuai dengan judul dan konteks penelitian di atas, maka yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi di BMT Sidogiri Capem Kediri?
2. Bagaimana peran budaya organisasi di BMT Sidogiri Capem Kediri dalam meningkatkan etos kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus diarahkan agar materinya tepat sasaran serta memudahkan dalam melakukan penelitian. Tujuan tersebut antara lain:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di BMT Sidogiri Capem Kediri.
2. Untuk mengetahui peran budaya organisasi di BMT Sidogiri Capem Kediri dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

D. Kegunaan penelitian

Dalam penelitian ini peneliti berharap semoga hasil penelitian dapat memberikan manfaat. Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak - pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja. Juga dapat mengetahui peran budaya organisasi di BMT Sidogiri Capem Kediri dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi atau pengembangan ilmu dalam peran budaya organisasi di BMT Sidogiri Capem Kediri dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

E. Telaah Pustaka

Untuk menghindari kesamaan pembahasan dengan penelitian yang dilakukan oleh orang lain, maka penulis menyajikan beberapa penelitian yang telah dibuat oleh para penulis lain, yaitu:

1. Himatul Khoiroh dari IAIN Sunan Ampel Surabaya melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Aktifitas Keagamaan Terhadap Etos Kerja Warga Pondok Sosial Eks Kusta Kelurahan Babat Jerawat Kecamatan Pakal Surabaya”*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam kegiatan keagamaan di pondok sosial lebih condong dalam aktivitas religi, kegiatannya terdiri dari sholat berjamaah, pengajian rutin, belajar baca al-Qur’an, dan perayaan hari besar Islam. Aktivitas tersebut mengalami perkembangan dan disamping tersebut etos kerja kerja warganya juga semakin meningkat. Dapat dilihat dari

kepercayaan warga yang dimiliki dan usaha untuk hidup yang lebih baik agar dapat dipandang seperti orang normal.¹⁴

Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada objeknya, dan membahas aktifitas keagamaan sedangkan pada penelitian ini membahas budaya organisasi. Persamaan pada penelitian ini sama-sama membahas tentang etos kerja.

2. Luluk Makmunah juga pernah meneliti hal yang sama terkait budaya organisasi. Penelitian tersebut berjudul "*Pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja 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 perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi karyawan yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.¹⁵

Perbedaan pada penelitian terdahulu terletak pada objeknya, dan membahas kinerja karyawan sedangkan penelitian ini membahas

¹⁴ Himatul 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.

¹⁵ Luluk Makmunah, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada BMT Ar-Rahman Tulungagung", Skripsi. Kediri: program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah STAIN Kediri. 2012.

etos kerja. Persamaan dengan penelitian terdahulu sama-sama membahas budaya organisasi.

3. Sekar Wulandari dari STAIN Kediri melakukan penelitian tentang *“Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di Ansuransi Bumiputra Syariah Cabang Kediri”*. Yang menyimpulkan bahwa etos kerja dan kinerja karyawan di ansuransi bumiputra di kategorikan cukup baik. Analisis data terhadap variabel X (etos kerja) dan variabel Y (knerja 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 hipotesisi dengan menggunakan rumus kolerasi pearson product moment diperoleh hasil t hitung (51,749) dan niali sig. $0,000$ sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga ada hubungan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan di ansuransi bumi putra 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 ansuransi bumiputra syariah cabang kediri. Sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain. variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan kompensansi.¹⁶

Perbedaan pada penelitian terdahulu terletak pada objeknya, dan membahas etos kerja sebagai objek yang di teliti, sedangkan

¹⁶ Sekar Wulandari, *“Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di Ansuransi Bumiputra Syariah Cabang Kediri”*. Skripsi, Kediri: Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah. 2015.

penelitian ini objek yang di teliti budaya organisasinya dan etos kerja sebagai hasilnya. Persamaan dengan penelitian terdahulu sama-sama membahas etos kerja.

4. Kholidah Putri Rahayu juga pernah meneliti hal yang sama terkait budaya organisasi. Penelitian tersebut berjudul "*Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Kediri*". Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan hal tersebut di buktikan bahwa kegiatan budaya organisasi sangat di junjung di BMT-UGT Sidogiri Kediri, dan juga membahas tentang bagaimana kendala dan solusi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.¹⁷

Perbedaan pada penelitian yang terdahulu terletak pada variabel, dan membahas kinerja karyawan sedangkan peneliti membahas etos kerja karyawan. Persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada objeknya.

5. Yeni Latifah melakukan penelitian tentang "*Perana Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja karyawan pada LMI (Lembaga Amil Infaq) Cabang Kota Kediri*". Yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan etos kerja seorang karyawan, jika seorang karyawan memahami keseluruhan nilai organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi, nilai dan keyakinan tersebut akan terwujudkan menjadi perilaku keseharian

¹⁷ Kholidah Putri Rahayu "*Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri*", Skripsi, Kediri: Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah. 2016.

mereka dalam bekerja sehingga akan menjadi etos kerja, etos kerja terbentuk dari perilaku organisasi setiap harinya. Semakin baik suatu budaya organisasi yang kemudian dapat meningkatkan etos kerja seorang karyawan semakin baik pula.¹⁸

Perbedaan pada penelitian terdahulu hanya terletak pada objeknya. Persamaan pada penelitian terdahulu sama-sama membahas budaya organisasi dan etos kerja.

¹⁸ Yeni Latifah “Perana Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja karyawan pada LMI (Lembaga Amil Infaq) Cabang Kota Kediri”, Skripsi, Kediri: Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah. 2016.