

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berkembangnya perbankan syari'ah ataupun lembaga keuangan syari'ah saat ini sangat pesat. Salah satu faktor yang mempengaruhi berkembangnya lembaga keuangan syari'ah tersebut adalah meningkatnya kepercayaan dan keyakinan masyarakat. Khususnya kepercayaan masyarakat muslim terhadap lembaga keuangan syari'ah, dimana mereka percaya bahwa lembaga dapat melakukan operasional keuangan dengan prinsip syari'ah dan jauh dari unsur-unsur riba yang tidak diperbolehkan dalam ajaran Islam. Riba sudah ditegaskan dalam Al-Qur'an mengenai keharamannya. Haramnya riba bersifat mutlak yang telah disepakati berdasarkan dalil Al-Qur'an dan Ijma' Ulama.¹

Pengelolaan lembaga keuangan syari'ah yang fokus terhadap kepentingan ajaran Islam tentu perlu adanya dukungan, tidak terkecuali dukungan dari sumber daya dan budaya lembaga yang harus sesuai dengan arah lembaga tersebut. Hal ini adalah suatu usaha untuk terwujudnya lembaga keuangan yang benar-benar menerapkan prinsip syari'ah. Budaya kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, dan sebaliknya. Budaya kerja yang Islami juga akan membentuk kinerja yang Islami pula dan sebaliknya.

¹ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), 9

Gering dan Tri Guno menjelaskan bahwa budaya kerja adalah suatu pandangan hidup yang dilandasi dengan tujuan untuk nilai-nilai. Salah satunya adalah nilai sifat dan kemampuan yang mendukung suatu kelompok untuk dapat dijadikan contoh dalam tingkah laku, harapan, buah pikiran, dan wawasan dalam melakukan pekerjaan.² Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dalam suatu organisasi dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud dalam bekerja. Budaya juga dapat diartikan sebagai kegiatan dan sikap yang diulang-ulang dalam sebuah organisasi sehingga mengakar dan tidak dapat dipisahkan. Budaya kerja yang sudah mengakar akan menjadi sebuah aturan yang akan sulit dipisahkan oleh sumber daya atau karyawan yang ada di dalam sebuah organisasi.³

Toto Tasmara berpendapat budaya kerja dalam Islam adalah budaya yang membentuk semua kemampuan beriman, berzikir, dan pengetahuan agar kita tahu cara mengamalkan nilai-nilai agama.⁴ Budaya kerja Islami adalah budaya kerja yang berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan pandangan yang melahirkan makna serta pandangan hidup yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan ajaran Islam. Budaya kerja Islami juga dapat diartikan sebagai bentuk aktualisasi dari iman, ilmu, pemikiran, dan dzikir dimana ajaran tersebut sesuai dengan

² Gering Supriyadi dan Tri Guno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2006), 9

³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada, 2003), 65

⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Yogyakarta: YKPN, 2004), 38

ajaran Islam. Budaya kerja Islami juga dapat terwujud dalam akhlak “SIFAT” (*Siddiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tabligh*).⁵

Budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena budaya kerja yang terbentuk dapat menumbuhkan kebiasaan, cara kerja, dan sikap dalam kerja dimana akan mempengaruhi hasil kerja yang berbeda pada setiap organisasi.⁶ Budaya kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan, hal tersebut sesuai dengan penelitian oleh Harvard Business School Kotter dan Hasket yang menunjukkan bahwa budaya dalam organisasi mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi atau kinerja karyawan.⁷ Budaya kerja yang positif dan baik akan mendorong produktivitas yang tinggi pada karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan sebaliknya.

Salah satu lembaga keuangan syari'ah yang berdiri saat ini adalah *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT). BMT yang dikenal pada saat ini salah satunya adalah BMT UGT Nusantara atau dahulu lebih dikenal dengan nama BMT Sidogiri. Lembaga keuangan tersebut merupakan salah satu lembaga keuangan syari'ah yang besar dengan kantor operasional yang tersebar di sebagian wilayah Indonesia.

Sejarah lahirnya BMT UGT Nusantara didasari oleh rasa kepedulian para Ustadz atau alumni pondok Sidogiri terhadap maraknya praktek *riba* yang dilakukan di lingkungan sekitar. Perbuatan *riba* tersebut

⁵ Didin Hafidhuddun dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 38

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 193

⁷ Nurul Inayah, *Budaya Kerja Islami BRI Syariah dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan*, Jurnal: Malia, Volume 10, Nomor 2, Juni 2019

dilakukan karena belum adanya lembaga keuangan yang dilandasi oleh prinsip syari'ah. Dari rasa kepedulian tersebut, dan adanya pengalaman berbagai seminar mengenai BMT yang dimiliki para pendiri, pada tanggal 12 Robi'ul Awal 1418 H atau 17 Juli 1997 M terbentuklah lembaga keuangan syari'ah, dengan nama *Maslahah Mursalah Lil Ummah* (MMU). Dan seiring berjalannya waktu pada tanggal 4 September 1997, disahkan BMT MMU Pasuruan yang berperan sebagai koperasi serba usaha dan memiliki badan hukum koperasi Nomor 608/BH/KWK.13/IX/97.

Seiring berjalannya waktu di tahun 2000 beberapa anggota pengurus BMT melakukan ekspansi, yaitu dengan pembukaan cabang yang pertama terletak di Surabaya yang diberi nama BMT Usaha Gabungan Terpadu (BMT UGT) Sidogiri. Selanjutnya pembukaan yang kedua yaitu terletak di daerah Jember, dan berlanjut hingga pada akhirnya BMT UGT Nusantara telah mendirikan sebanyak 277 unit layanan BMT di sebagian wilayah Indonesia. BMT UGT Nusantara memiliki unit pelayanan anggota di kabupaten/kota yang dinilai potensial oleh masyarakat.

BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri sendiri berlokasi di Jl. Mlati Nomor 24 RT/RW: 02/06, Ds. Mlati Mojo, Kab. Kediri. BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri berdiri sejak tanggal 15 Desember tahun 2012. Saat ini BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri memiliki 6 orang karyawan dengan berbagai posisi.⁸

⁸BMT UGT Nusantara, "Sekilas Sejarah BMT UGT Sidogiri", <https://bmtugtnusantara.co.id/tentang-kami->

Tabel 1.1
Perbandingan Antara Tiga BMT di Kediri

Nama	Jumlah Karyawan	Jam Kerja	Hari Libur
BMT UGT NUSANTARA MOJO	6 Orang	07.00-15.00	Jum'at
BMT PETA CAPEM SEMEN	11 Orang	08.00-15.00	Minggu
BMT SURYA MELATI MOJO	10 Orang	07.30-15.00	Sabtu-Minggu
BMT AS SALAM MOJO	11 Orang	08.00- 14.00	Sabtu-Minggu

Sumber: BMT UGT Nusantara Mojo, BMT PETA CAPEM Semen, BMT Surya Melati Mojo, BMT As Salam Mojo.

Tabel diatas menunjukkan perbandingan beberapa BMT di Kabupaten Kediri. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri memiliki karyawan yang lebih sedikit dan hari kerja yang berbeda dengan BMT lainnya. Hal tersebut menjadikan suatu keunikan tersendiri dari BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri.

BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri memiliki hari libur operasional yang berbeda dengan BMT lainnya yaitu libur di hari Jum'at. Penetapan hari libur tersebut merupakan salah budaya kerja yang dimiliki lembaga yang menjadi satu ciri khas. Budaya tersebut tercipta karena BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri berlatar belakang pesantren dan erat dengan budaya-budaya Islam. Budaya kerja Islami lainnya yang ada di BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri yaitu perilaku pemimpin yang demokratis sehingga membentuk sikap *tabligh*, seleksi pekerja yang mengutamakan santri berkompeten sehingga membentuk sikap *fathonah*,

budaya luar dan dalam organisasi yang erat dengan pesantren sehingga membentuk sikap *istiqomah*, kejelasan visi dan misi yang dimiliki lembaga sehingga membentuk sikap *amanah*, dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan berupa motivasi untuk bersikap jujur dan dekat dengan nasabah membentuk sikap *siddiq*. Sumber daya manusia atau karyawan yang berada di lembaga keuangan syaria'ah sudah seharusnya memiliki sikap-sikap tersebut sebagai wujud untuk terpenuhinya budaya kerja Islami dan sesuai dengan arah lembaga.⁹

Berdasarkan tabel diatas, dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit dari BMT lainnya dan dengan jam kerja yang ditentukan diatas, BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri mampu menghasil kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan atau sekelompok sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi yang memiliki kemampuan, keahlian, dan kewajiban serta tanggungjawab dari masing-masing pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan mewujudkan visi dan misi dari organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang baik dan meningkat menjadi hal yang diharapkan oleh suatu organisasi. Kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat hasil pengoperasian dalam program kegiatan ataupun prosedur saat mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang menggunakan metode yang strategis dari organisasi. Kinerja bisa dilihat serta dinilai bila perorangan ataupun karyawan sudah memiliki kriteria maupun standar sebuah

⁹ Sondang P Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Bumi Aksara), 114

keberhasilan dan juga tolak ukur yang sudah ditentukan.¹⁰ Kinerja BMT UGT Nusantara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri.

No.	Nama	Jabatan
1.	Nur Rohim	Kepala cabang
2.	Mukhamad Nastain	AOSP
3.	Sigit Dwi Pramuji	AOAP
4.	Moh. Asrofi	AOAP
5.	Moh. Noval	AOAP
6.	Huda Maksalimina	Kasir

Sumber: Struktur Organisasi BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri

Tabel 1.3
Anggota BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri

No.	Tahun	Jumlah Anggota	Kenaikan
1.	2019	3.522	196
2.	2020	3.732	210
3.	2021	3.949	217

Sumber: Hasil olahan data peneliti

Dari data diatas dapat diketahui bahwa anggota dari BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal tersebut berarti terdapat peningkatan kinerja karyawan, sehingga berdampak juga terhadap pencapaian lembaga. Peningkatan kinerja pada BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri juga dapat dilihat dari pencapaian kinerja, keterampilan waktu yang tinggi yang dimiliki

¹⁰ Muherion, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), 246

karyawan, tidak adanya pelanggaran syari'ah yang dilakukan karyawan, dan komunikasi yang baik di dalam lembaga.

Peneliti sudah terjun untuk melakukan observasi di BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri, peningkatan kinerja tersebut merupakan hasil dari observasi dari indikator yaitu kualitas kinerja karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Mojo yang baik, keterampilan waktu yang dimiliki karyawan, inisiatif yang dilakukan karyawan dalam mengatasi permasalahan lembaga, kemampuan yang dimiliki karyawan, dan kualitas komunikasi yang dimiliki karyawan. Peneliti sadar bila peningkatan kinerja karyawan memiliki hubungan dengan budaya kerja Islami yang telah diterapkan di BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Dari fakta-fakta yang tertuang dalam latar belakang diatas peneliti terdorong untuk meneliti hal tersebut, karena peneliti beranggapan bahwa hal ini sangat penting dan bermanfaat untuk dikaji dan diteliti dalam Skripsi yang berjudul **“Peran Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri).**

B. FOKUS PENELITIAN

1. Bagaimana budaya kerja Islami di BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri?
2. Bagaimana peran budaya kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menjelaskan budaya kerja Islami di BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri.
2. Menjelaskan peran budaya kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bertambahnya pengetahuan, wawasan, dan pandangan mengenai budaya kerja Islami dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk peninjauan ataupun informasi bagi BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri terutama bagi pengurus, agar menjaga dan meningkatkan budaya kerja Islami yang ada pada lembaga, dan dapat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mewujudkan tujuan dari lembaga.

E. TELAAH PUSTAKA

1. Luluk Maknunah dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Rahman Tulungagung”. Hasil penelitian tersebut yaitu budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdampak signifikan. Semakin bagus faktor budaya organisasi yang terbentuk semakin meningkatkan kinerja

karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa organisasi dalam manajemen sudah menentukan budaya organisasi yang sesuai, agar dapat mencapai visi dan misinya. Menumbuhkan kemampuan karyawan yang berkinerja dengan baik dan tinggi guna tercapainya tujuan perusahaan.¹¹ Penelitian ini mempunyai persamaan yaitu mengenai kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu terletak pada variable bahwa peneliti terdahulu mengkaji tentang pengaruh dari budaya organisasi sedangkan peneliti mengenai peran budaya kerja islami. Perbedaan lainnya yaitu pada metode penilitan yang digunakan, peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan peniliti menggunakan metode kualitatif.

2. Kholida Putri Rahayu IAIN KEDRI juga melakukan penelitian tentang “Peranan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT UGT Sidogiri Cabang Tosaren Kediri”. Budaya organisasi di BMT UGT Sidogiri Tosaren kediri yaitu dengan selalu melakukan pemantauan terhadap para pegawai.¹² Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualiatatif yang bertujuan untuk menjelaskan peran variabel dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada fokus penelitian yang digunakan peneliti terdahulu menggunakan peran budaya organisasi sedangkan peneliti adalah peran budaya kerja Islami.

¹¹ Luluk Maknurah, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Rahman Tulungagung*, (Kediri: Skripsi Porgram Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah), 2012

¹² Kholida Putri Rahayu, *Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT UGT SIDOGORI Tosaren Kediri*, (Kediri: Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah), 2016

3. Nanang Yogi Anggoro Putro dari Universitas Negeri Yogyakarta melaksanakan suatu penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Studi Pada Perusahaan Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun” hasil penelitian membahas tentang motivasi dan disiplin yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.¹³ Persamaan dengan skripsi peneliti ialah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan dan perbedaannya ialah pada variabel yang digunakan yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja, sementara itu peneliti fokus pada peran budaya kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan lainnya yaitu pada metode penilitan yang digunakan, peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan peniliti menggunakan metode kualitatif.
4. Miftah Fajar dari Institut Agama Islam Negeri Salatiga membuat penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta”. Hasil penelitian membahas tentang budaya organisasi mempunyai pengaruh yang baik serta bermanfaat pada kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai kesamaan yaitu terletak pada tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu pada fokus penelitian, peneliti terdahulu menggunakan pengaruh budaya organisasi dan motivasi

¹³ Nanang Yogi Anggoro, *Pengaruhmotivasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja karyawan outsourcing Studi pada Perusahaan Penyediajasa Outsourcing PT. ASH Cabangmadiun*, (Yogyakarta: Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta), 2017

sedangkan peneliti berfokus terhadap peran budaya kerja islami. Perbedaan lainnya yaitu pada metode penilitan yang digunakan, peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan peniliti menggunakan metode kualitatif.

5. RM. Gradhika Riza Pradana dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)”. Skripsi ini memiliki persamaan yaitu mengenai budaya kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan yaitu peneliti terdahulu mengkaji tentang pengaruh budaya kerja secara umum sedangkan peneliti fokus pada peran dari budaya kerja Islami.¹⁴ Perbedaan lainnya yaitu pada metode penilitan yang digunakan, peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan peniliti menggunakan metode kualitatif.

¹⁴ RM Gradhika Riza Pradana, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)*, (Malang: Skripsi Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang), 2012