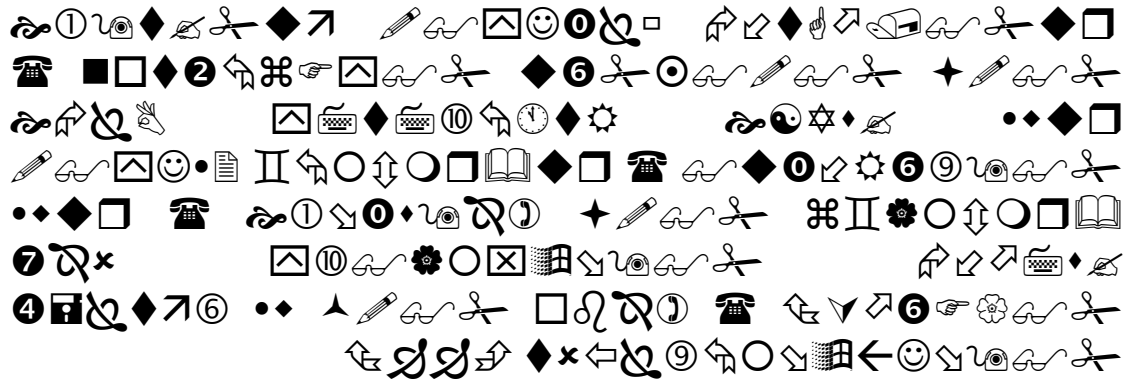


BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Agama Islam merupakan agama yang membawa kesejahteraan, kedamaian, menciptakan suasana sejuk dan harmonis bukan hanya di antara sesama umat manusia tetapi juga bagi seluruh makhluk Allah yang hidup di muka bumi. Karena agama Islam bersifat universal. Implementasi dari kedatangan agama Islam sebagai rahmat bagi sekalian alam ditunjukkan oleh ajaran-ajaran Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits. Rasulullah SAW, yang mengajarkan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat secara seimbang. Sebagai seorang muslim, kita dituntut agar tidak hanya mementingkan akhirat saja atau duniawi saja, tetapi ditengah-tengah keduanya.¹ Hal ini seperti firman Allah dalam Al-Qur'an (Q.S. Al-Qa'afah:77)



Artinya : Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah

¹ Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa, *manajemen bisnis syari'ah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 158.

*Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*²

Demi memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat secara seimbang agama Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah ataupun amal shaleh. Ibadah adalah merupakan perintah-perintah yang harus dilakukan oleh umat Islam yang berkaitan langsung dengan Allah SWT dan telah ditentukan secara terperinci tentang tata cara pelaksanaannya. Sedangkan amal shaleh adalah perbuatan-perbuatan baik yang dilakukan oleh umat Islam, dimana perbuatan-perbuatan tersebut berdampak positif bagi diri yang bersangkutan, bagi masyarakat, bagi bangsa dan negara serta bagi agama Islam itu sendiri.³

Permasalahan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah tentang bagaimana cara menerapkan budaya kerja Islam. Budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.⁴ Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Dalam sebuah jurnal tentang budaya kerja menurut perspektif Islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam Islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan Tuhan tetapi dalam

² Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahnya, juz 20, (Surabaya: CV. Karya Utama, 2005) 556.

³ Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa *manajemen bisnis syari'ah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 157.

⁴ Triguna, *budaya kerja*, (Jakarta: Gunung Agung, 1995), 3.

bermu'amalah juga. Setiap aktivitas yang dilakukan baik yang berkaitan dengan individu maupun dengan masyarakat adalah ibadah menurut Islam selagi memenuhi syarat-syarat tertentu, syarat-syarat tersebut adalah seperti berikut:⁵

1. Amalan yang dikerjakan itu hendaklah diakui Islam, bersesuaian dengan hukum-hukum Islam dan tidak bertentangan. Adapun amalan-amalan yang dilarang oleh Islam ada hubungan dengan yang haram dan maksiat, maka tidaklah sekali-kali dianggap sebagai ibadah.
2. Amalan tersebut dilakukan dengan niat yang baik bagi tujuan untuk memelihara kehormatan diri, menyenangkan keluarga, memberi manfaat kepada umat seluruhnya dan memakmurkan bumi sebagaimana yang dianjurkan oleh Allah.
3. Amalan tersebut mestilah dibuat dengan sebaik-baiknya demi menepati apa yang ditetapkan oleh Rasulullah SAW, yaitu Allah SWT amat menyukai seseorang yang membuat sesuatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan dalam keadaan yang baik.
4. Ketika membuat amalan tersebut hendaklah sesuai menurut hukum-hukum Islam dan ketentuan batasnya, seperti tidak menzalimi orang lain, tidak khianat, tidak menipu dan tidak menindas atau merampas hak orang lain.
5. Tidak meninggalkan ibadah-ibadah khusus seperti shalat, zakat dan sebagainya.

Dari pemikiran ini didapatkan bagaimana meningkatkan produktivitas kerja dengan menerapkan budaya kerja Islam. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi adalah idaman setiap manager, tetapi bukan hal yang mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi

⁵ Ahlami, *Budaya Kerja Menurut Perspektif Islam* diambil dari: <http://haslizaali.blogspot.com/2009/12/budaya-kerja-menurut-perspektif-Islam.html>. (11 September 2013)

mereka bukanlah hal bijaksana, malah dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun. Contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syari'ah adalah "SIFAT" yang merupakan singkatan dari *□iddiq, Istiqomah, Fa□amah, Amanah, dan Tablig*. Hal inilah yang diterapkan di Bank Syari'ah Mandiri.⁶

Budaya kerja Islam merupakan bagian dari konsep Islam yang merupakan nilai-nilai untuk membentuk kepribadian seseorang yang baik dalam bekerja yang sangat dianjurkan oleh Islam. Budaya kerja Islam ini juga menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kehidupan yang seimbang antara dunia dan akhirat, dalam penelitian ini bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja Islam, maka semakin tinggi budaya kerja Islam semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut. KJKS Manfaat Surabaya merupakan suatu lembaga keuangan yang mengerahkan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan, dalam bentuk aktivitas pembiayaan yang berdasarkan dengan prinsip syari'ah. KJKS Manfaat beroperasi atas dasar prinsip syariah Islam menetapkan budaya lembaga yang mengacu kepada sikap *akhlaqul karīmah* (budi pekerti mulia), yang terangkum dalam lima sikap dasar yang disingkat SIFAT, yaitu: *□iddiq, Istiqomah, Fa□amah, Amanah, dan Tablig*.

KJKS Manfaat Surabaya ini juga menerapkan aplikasi "SIFAT" sebagai indikator dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.⁷ Ketika peneliti sedang melakukan praktik kerja di tempat tersebut, peneliti masih belum menemukan dan membuktikan apakah ada pengaruh budaya kerja Islam yakni "SIFAT" terhadap

⁶ Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 36.

⁷ *Company Profil* KJKS Manfaat Surabaya, 5.

peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam KJKS ini. Dari kacamata peneliti, ada juga karyawan yang menerapkan “SIFAT” dan sebagian berpengaruh pada produktivitas kerja, ada juga yang belum menerapkan tetapi juga berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja, begitu juga sebaliknya. Misalnya, pertama *□iddiq* berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Dalam hal ini, karyawan ketika masuk dan membuka pintu kantor, mereka selalu mengucapkan salam, dan juga ketika ada nasabah atau calon nasabah yang masuk kantor, para karyawan selalu menyambutnya dengan baik dan murah senyum, dalam melakukan perbuatan yang dilakukan karyawan itu murni muncul dari kejujuran hati diri karyawan ataukah sebaliknya.

Kedua, *Istiqamah* artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Ada yang menarik dalam hal ini, sebagian karyawan berbeda-beda, ada karyawan yang ketika akan bekerja selalu melakukan *□alat □u□a* dan ada juga yang tidak, ada yang datang kemudian selalu mengecek penampilan berbusananya.

Ketiga, *Fa□anah* berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Dalam hal ini, ketika karyawan mendapat mandat atau tugas dari pimpinan, mereka akan segera mengerjakannya dengan baik dan benar.

Keempat, *Amanah* berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Setiap karyawan selalu diberi amanah seperti ini oleh pimpinannya, apakah semua karyawan melakukannya? Dan apakah ada pengaruhnya terhadap produktivitas kerja?

Kelima, *Tablig* berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. Dalam hal ini, ketika masuk waktu untuk *alalat* semua karyawan akan saling mengingatkan dan selalu mengajak untuk *alalat* berjama'ah. Kalau karyawan laki-laki berjama'ah di masjid dekat kantor, sedangkan karyawan perempuan berjama'ah di kantor setelah karyawan laki-laki pulang dari *alalat* berjama'ah.

Dalam budaya kerja Islam tersebut yakni "SIFAT", dapat berpengaruh semua ataupun juga berpengaruh yang signifikan di antara budaya *aliddiq*, *Istiqomah*, *Fa'alanah*, *Amanah*, dan *Tablig* terhadap produktivitas kerja karyawan di KJKS Manfaat.

Kemudian dalam budaya organisasinya juga sama, budaya kerja dalam organisasi yang Islami juga diterapkan dalam lembaga keuangan syariah seperti KJKS Manfaat Surabaya. Seperti inisiatif individu adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang dimiliki individu karyawan; toleransi terhadap resiko memberikan gambaran tingkat pengambilan risiko, inovasi, dan keberanian individu karyawan; pengarahannya merupakan kemampuan organisasi dalam menciptakan kreasi terhadap sasaran dan harapan kinerja karyawan; integrasi merupakan kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi terhadap seluruh unit agar menjadi satu kesatuan gerak; dukungan manajemen adalah kemampuan jajaran manajemen dalam proses komunikasi, pembimbingan, dan memberikan dukungan terhadap karyawan; pengawasan merupakan seberapa besar aturan dan arahan supervisi yang mampu mengontrol perilaku kerja anak buah; identitas merupakan seberapa kuat jati diri sosial organisasi dalam diri karyawan; sistem penghargaan atau imbalan merupakan derajat

dimana ganjaran, seperti peningkatan pembayaran dan promosi lebih dialokasikan menurut kinerja pekerja dari pada senioritas atau faktor non-kinerja lainnya; dan toleransi terhadap konflik adalah kesempatan karyawan untuk dapat mengungkapkan konflik secara terbuka.⁸ Sehingga mencerminkan pribadi yang *berakhlaqul kari>mah* sesuai dengan yang diajarkan oleh Rasulullah SAW.

Dari latar belakang tersebut timbul permasalahan yaitu bagaimanakah pengaruh budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan di KJKS Manfaat Surabaya. Dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : seberapa besar pengaruh budaya kerja Islam terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dan penerapan budaya kerja Islam pada diri karyawan di KJKS Manfaat Surabaya.

Dari uraian permasalahan di atas, peneliti mencoba suatu penelitian tentang pengaruh budaya kerja Islam terhadap peningkatan produktivitas kerja yang berjudul “PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN” di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Manfaat Surabaya.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

⁸ Dewi Puspitarini, *Kajian Budaya Organisasi Alternatif yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) (Studi Kasus Unit Usaha Syariah)*, Skripsi, FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN INSTITUT PERTANIAN BOGOR 2007, 8. (15 Oktober 2013)

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja Islam terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di KJKS Manfaat Surabaya?
2. Sejauh mana pengaruh budaya kerja Islam terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di KJKS Manfaat Surabaya?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah budaya kerja Islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Manfaat Surabaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja Islam pada diri karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Manfaat Surabaya.

D. KEGUNAAN HASIL PENELITIAN

1. Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan bermanfaat dapat memberikan pengetahuan, sumber masukan untuk mengembangkan konsep tentang hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja yang sangat penting dalam pencapaian output dalam sebuah organisasi atau tujuan perusahaan pada KJKS Manfaat Surabaya.
 - b. Penelitian ini dapat berguna bagi seluruh koperasi jasa keuangan syariah khususnya KJKS Manfaat Surabaya.
2. Praktis
 - a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk penelitian berikutnya.

- b. Penelitian ini dapat dijadikan tolok ukur ataupun data untuk penelitian berikutnya.