PENGARUH PARADIGMA TAUHID TERHADAP PEMBENTUKAN SUMBER DAYA INSANI SABIQUN BI AL-KHAIRAH MELALUI SHARIA CORPORATE CULTURE DI KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) AL-IKTISAB PAMEKASAN

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh

A'ISYATUL AS'ADIYAH

NIM. F02416079

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : A'ISYATUL AS'ADIYAH

NIM : F02416079

Program : Magister (S-2)

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk dari sumbernya.

Surabaya, 12 April 2019
Saya yang menyatakan,

A'isyatul As'adiyah

PERSETUJUAN

Tesis A'isyatul As'adiyah

Pada tanggal April 2019

Oleh

Pembimbing

Dr. H. Syaiful Ahrori, M.Ei.
NIP 19558925199100310001

Pengesahan Penguji

Tesis A'isyatul As'adiyah

Pada tanggal 12 April 2019

Tim penguji :

1. Dr. Khotib, M. Ag. (Ketua) .....
2. Dr. Sirajul Arifin, S. Ag. SS., M.EI.(Penguji) .....
3. Dr. H. Syaiful Ahrori, M.Ei. (Penguji) .....

Surabaya, 12 April 2019

Direktur,

Prof. Dr. H. Aswadi, M. Ag.
NIP. 19560041219940310 01

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : A'isyatul As'adiyah
Nim : F02416079
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Syariah
E-mail address : aisyah_adlin@yahoo.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberika kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☐ Skripsi ☑ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

Yang berjudul :

PENGARUH PARADIGMA TAUHID TERHADAP PEMBENTUKAN SUMBER DAYA INSANI SABIQUN BI AL-KHAIRAH MELALUI SHARIA CORPORATE CULTURE DI KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) AL-IKTISAB PAMEKASAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 April 2019

Penulis

(**A'isyatul As'adiyah**)

ABSTRAK

A'isyatul As'adiyah, 2018. Pengaruh Paradigma Tauhid Terhadap Pembentukan Sumber Daya Insani Sabiqun Bi Al-Khairah Melalui Sharia Corporate Culture di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Al-Iktisab Pamekasan. Tesis, Pascasarjana (S2), Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Pembimbing: Dr. H. Syaiful Ahrori, M. Ei.

Kata Kunci: *paradigma tauhid, sharia corporate culture, dan sumber daya insani*.

Salah satu lembaga syariah di Pondok Pesantren Miftahul Ulum yaitu KSPPS AL-IKTISAB Kebun Baru Pamekasan memiliki manajemen yang sangat layak dijadikan acuan oleh lembaga keuangan syariah lainnya. Manajemen ini membangun paradigma tauhid terhadap Human Recource Shabiqun bi al-Khairat Melalui Sharia Corporate Culture. Human Recource merupakan praktisi dalam ekonomi syariah yang tidak hanya mahir menejemen belaka, melainkan insan yang memiliki dimensi ibadah sebagai wujud ketaatan hamba pada Allah SWT. dalam menjalankan perintahnya. Dengan demikian peneliti merasa sangat tertarik untuk melakukan penelitian di KSPPS Al-Iktisab yang telah menerapkan paradigma tauhid terhadap sumber daya insani melalui sharia corporate culture. Sehingga penulis memiliki beberapa rumusan masalah yaitu; apakah dalam penelitian ini paradigma tauhid memiliki pengaruh terhadap sharia corporate culture, serta pengaruh terhadap SDI melalui sharia corporate culture.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan ini berangkat dari data yang diproses menjadi informasi dan membuktikan teori, sehingga dapat menjadi bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan. Pemrosesan data mentah menjadi informasi yang bermanfaat inilah yang merupakan jantung dari analisis kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh paradigma tauhid (variable X/ variable independen), terhadap pembentukan human resource yang sabiqun bi al-khairat (variable Z/ variable dependen) melalui sharia corporate culture (variable Y/ variable intervening) di KSPPS Al-Iktisab Pamekasan.

Hasil penelitian di KSPPS Al-Iktisab yaitu pertama berdasarkan hasil data pengujian SPSS, variable paradigma tauhid (X) terhadap sharia corporate culture (Y) memiliki t hitung 4,667. Artinya variabel paradigma tauhid secara parsial berpengaruh signifikan terhadap sharia corporate culture di KSPPS Al-Iktisab Pamekasan. Kedua berdasarkan hasil data pengujian SPSS pada tabel coefficient, variabel paradigma tauhid (X) memiliki t hitung 4,784 Artinya variabel paradigma tauhid secara parsial berpengaruh signifikan terhadap SDI Sabiqun bil Khairah di KJKS Al-Iktisab Pamekasan. Ketiga berdasarkan hasil data pengujian SPSS, variabel sharia corporate culture (Y) memiliki t hitung sebesar 1,349. Artinya variabel sharia corporate culture secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pembentukan SDI sabiqun bil khairah di KSPPS. terakhir berdasarkan hasil data pengujian SPSS pada tabel coefficient, diperoleh nilai F sebesar 23,202 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.000 karena nilai sig < 0.05, H4 diterima. Artinya koefisien analisis jalur adalah dikatakan signifikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
PENGESAHAN PENGUJI iv
KATA PENGANTAR v
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI viii
PEDOMAN TRANSLITERASI xii
BAB I: PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 12
D. Tujuan Penelitian 12
E. Kegunaan Penelitian 13
BAB II: LANDASAN TEORI 15
A. Landasan Teori 15
1. Paradigma Tauhid 15
a. Pengertian Paradigma Tauhid 15
b. Macam-macam paradigma tauhid 15
c. Urgensi tauhid bagi ekonomi sayriah 16
d. Manfaat tauhid bagi ekonomi syariah 17
e. Tauhid sebagai pembentuk kepribadian 18
2. Human Resource 20
a. Pengertian Human Resource 20
b. Prophetic Human Resource Management 26
c. Sumber Daya Insani dalam Al-Quran dan Hadits 29
3. Sabiqun Bi Al-Khairah 31
4. Sharia Corporate Culture 33
5. KSPPS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) 37
a. Definisi KSPPS 37
b. Produk-Produk KSPPS/BMT 40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III: METODE PENELITIAN 48

A. Jenis Penelitian 48
B. Waktu dan Tempat Penelitian 48
C. Populasi dan Sampel 49
D. Vareabel Penelitian 50
E. Definisi Operasional 51
F. Pengumpulan Data 53
1. Sumber Data 53
2. Teknik Pengumpulan Data 54
G. Analisis Data 55
1. Metode Analisis Deskriptif 55
2. Uji Kualitas Data 55
3. Uji Hipotesis 57

BAB IV: HASIL PENELITIAN 63

A. Gambaran Umum KSPPS Al-Iktisab 63
1. Sejarah KSPPS Al-Iktisab Kebun Baru 63
2. Visi dan Misi KSPPS Al-Iktisab 64
3. Struktur Pengurus KSPPS Al-Iktisab 65
4. Produk-Produk Tabungan KSPPS Al-Iktisab 65
5. Produk-Produk Pembiayaan KSPPS Al-Iktisab 66
6. Program Kerja KSPPS Al-Iktisab 66
B. Analisis Deskriptif 68
1. Karekteristik Responden 69
2. Karekteristik Jawaban Responden 70
3. Uji Kualitas Data 82
a. Uji Reliabilitas 83
b. Uji Validitas 83

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Uji Hipotesis 86
1. Menguji Persamaan Analisis Jalur 1 86
a. Hasil Uji Koefisien Jalur 1 86
b. Hasil Uji Signifikan Individual/Uji Parsial (UJI-t) 88
c. Hasil Uji Signifikan Simultan/Uji Serantak(UJI-F) 89
2. Menguji Persamaan Analisis Jalur II 90
a. Hasil Ujian Koefisien Jalur II 90
b. Hasil Uji Kolerasi Hubungan Kolerasi antara Paradigma Tauhid (X) data Sharia Corporate Culture (Y) 89
c. Hasil Uji Signifikan Individual/Uji Parsial (Uji-t) 93
d. Hasil Uji Statistik Secara Signifikan (F) 94
D. Diagram Analisis Jabar 98

BAB V: PEMBAHASAN 99

A. Pengaruh Antara Paradigma Tauhid (X) Terhadap *Sharia Corporate Culture* (Y) 99
B. Pengaruh Antara Paradigma Tauhid (X) Terhadap Pembentukan SDI Sabiqun bil Khairah (Z) 100
C. Pengaruh Antara Sharia Corporate Culture (Y) Terhadap Pembentukan SDI Sabiqun bil Khairah (Z) 101
D. Pengaruh Antara Paradigma Tauhid (X) Terhadap Pembentukan SDI Sabiqun bil Khairah (Z) Melalui Sharia Corporate Culture (Y) Sebagai Variabel Intervening 102

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI: PENUTUP 104

E. Kesimpulan 104

F. Saran 105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Perekonomian Syariah di Indonesia berkembang sangat pesat sejak tahun 2008 bersamaan dengan adanya undang-undang perbankan Syariah. Perkembangan Bank dan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia mengalami peningkatan baik dari segi kuantitas maupun jenisnya. Perbankan syariah yang mulai beroperasi di Indonesia pada tahun 1992 dengan berdirinya Bank Muamalat dan disusul dengan Asuransi Syariah Takaful yang didirikan pada tahun 1994. Kedua lembaga keuangan syariah tersebut bisa katakan menjadi pionir tumbuhnya bisnis syariah di Indonesia. Pada awal berdirinya, bukan hal yang mudah untuk memperkenalkan bisnis syariah di Indonesia walaupun mayoritas penduduk Indonesia adalah muslim. Mulai dari istilah yang cukup sulit dihafalkan, sampai dengan konsep operasional yang dirasakan berbelit-belit.

Dalam pandangan Alquran, filsafat fundamental dari ekonomi Islam adalah tauhid. Hakikat tauhid merupakan penyerahan diri yang bulat kepada kehendak Ilahi, dalam rangka menciptakan pola kehidupan sosial yang sesuai dengan hukum syar'i yang di kehendaki Allah. Tauhid menjadi pondasi dasar seluruh konsep dan aktifitas kehidupan umat Islam, baik ekonomi, politik, sosial maupun budaya. Keyakinan atau tauhid itu sendiri merupakan kebutuhan pokok atau unsur utama dalam suatu agama. Ia merupakan ilmu yang bersifat global (*kulli*). Sedangkan ilmu-ilmu yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lain bersifat parsial (*juz"i*), sehingga ilmu-ilmu yang lain yang bersifat *juz"i* itu harus dilandasi dengan ilmu tauhid yang bersifat *kulli*.Menurut Ibnu Khaldun "Ilmu tauhid ialah ilmu yang berisi alasan-alasan mempertahankan kepercayaan-kepercayaan iman, dengan mempergunakan dalil-dalil pikiran dan berisi bantahan-bantahan terhadap orang-orang yang menyeleweng dari kepercayaan salaf dan ahli sunnah."[1]

Dalam konsepnya tentang Tauhid, Al-Qusyairi membagi Tauhid dalam tiga kategori : Pertama, Tauhid *Rububiyah* (Tauhid Allah untuk Allah), yakni mengetahui bahwa Allah itu Esa. Kedua, Tauhid *Uluhiyah* (mengesakan Allah untuk makhluk), yaitu keputusan Allah bahwa seorang hamba adalah yang mengesakan-Nya dan Allah menciptakannya sebagai hamba yang mempunyai tauhid. Ketiga, Tauhid *Asma wa Sifat* (Tauhid makhluk untuk Allah), yaitu seorang hamba yang mengetahui bahwa Allah adalah Esa. Dia memutuskan sekaligus menyampaikan bahwa Allah itu Esa. Uraian ini merupakan penjelasan singkat tentang makna tauhid.[2] Dengan demikian, ciri khas aspek muamalat (ekonomi) adalah cakupannya yang luas dan bersifat elastis, dapat berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan perubahan tempat. Ajaran muamalat khususnya dalam ekonomi lebih tampak sifat universalnya. Hal ini karena dalam bermuamalat di bidang ekonomi tidak membeda-bedakan muslim dan non-muslim.

[1]Ibnu Khaldun, *Muqaddiman Ibnu Khaldun* (Beirut: Daar al-Kutub alIlmiah, 1971), 363.
[2]Qasim Abdul Karim Hawazin al-Qusyairi an-Naisaburi, Abul, *Risalah Qusyairiyah* (Jakarta: Pustaka amani, 2002), 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Salah satu poin yang menjadi dasar perbedaan antara sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi lainnya seperti kapitalis dan sosialis adalah pada falsafahnya, yang terdiri dari nilai-nilai tauhid. Dalam ekonomi Islam, nilai-nilai ekonomi bersumber pada Alquran dan hadits berupa prinsip-prinsip universal. Di saat sistem ekonomi lain hanya terfokus pada hukum dan sebab akibat dari suatu kegiatan ekonomi, Islam lebih jauh membahas nilai-nilai dan etika yang terkandung dalam setiap kegiatan ekonomi tersebut. Nilai-nilai inilah yang selalu mendasari setiap kegiatan ekonomi Islam. Perkembangan ekonomi syariah harus terus diperjuangkan, tidak hanya dari segi isi dan objeknya, tetapi juga sisi subjek pelakunya. Para pelaku ekonomi syaruah haruslah setiap muslim yang memahami hakikat sistem ekonomi ini, ia adalah pribadi yang secara lahir-batin berjuang menegakkan hukum-hukum Allah khususnya di bidang ekonomi.[3]

Bangunan Ekonomi Islam didasarkan pada fondasi utama (ontologi) dari fondasi ini muncul berbagai prinsip derivatif sebagai pilar ekonomi Islam yaitu tauhid. Fondasi berikutnya, adalah syariah dan akhlak.Pengamalan syariah dan akhlak merupakan refleksi dari tauhid. Landasan tauhid yang tidak kokoh akan mengakibatkan implementasi syariah dan akhlak terganggu. Pertumbuhan ekonomi syariah yang pesat tersebut melahirkan berbagai tantangan yang harus dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah tidak didukungnya pertumbuhan ekonomi syariah

[3] Abu Fahmi Dkk, *HRD SYARIAH Teori dan Implementasi* (Gramedia: Jakarta, 2014), 49.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

itu oleh peningkatan jumlah sumber daya insani yang professional dan mumpuni secara memadai sehingga menimbulkan human resource gap baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Jumlah SDI yang ahli dan bergerak di bidang syariah di Indonesia baru mencapai 30 ribu orang. Industri perbankan syariah sendiri menyerap 47.529 SDI yang terdiri dari, 38.307 SDI untuk segmen bank umum syariah, 4.414 SDI untuk segmen unit usaha syariah, 4.808 SDI untuk segmen bank pembiayaan rakyat syariah, per Juni 2015. Industri keuangan syariah di Indonesia diperkirakan masih membutuhkan sekitar 20 ribu lagi untuk menopang tingkat pertumbuhan yang ada saat ini (sumber lain menyebutkan 200-400 ribu orang). Namun pada kenyataannya, pengembangan-pengembangan SDI yang telah dilakukan, kurang memenuhi standar-standar nilai sumber daya insani bank syariah. Hal ini disebabkan karena sifatnya yang masih temporer dan cenderung berorientasi pada persiapan sumber daya insani yang cepat saji.[4]

Perkembangan ekonomi syariah memiliki pengaruh besar terhadap sumber daya insani dengan munculnya lembaga keuangan syariah. Perbankan syariah di Indonesia semakin tahun semakin bertambah. Dari tahun 2011 sampai pada tahun 2017 jumlah perbankan Syariah jumlahnya sangat meningkat, Bank Umum Syariah (BUS) 13 dengan jumlah kantor 1.825, Unit Usaha Syariah (UUS) 21 dengan jumlah kantor 344, dan Bank

[4]Ihsan Dwitama, *"Analisis Dynamic Usr}ah sebagai Model Pengembangan SDI dalam Penguatan Ekonomi Global"*, Jurnal Fakultas Ekonomi (Bandung: Universitas Padjajaran, 2015), 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) 167 dengan jumlah kantor 446. Jumlah total perbankan syariah dari berbagai bentuk lembaga keuangan 201 bank dengan jumlah kantor 2.615. Berikut tabel jumlah Koperasi Syariah Indonesia tahun 2018:[5]

Tabel 1.1
Jumlah Koperasi Syariah di Indoonesia

Indikator	2018						
	Sumatera utara	DKI Jakarta	Jawa Barat	Jawa Tengah	Jawa Timur	DI yogyakarta	Lampung
Jumlah Koperasi Syariah	**220**	**162**	**803**	**552**	**1591**	**153**	**245**

Data mengenai perkembangan lembaga keuangan syariah ini memang sangatlah menggembirakan, akan tetapi pada faktanya, kuantitas tersebut tidak sebanding dengan kualitas yang ditonjolkan oleh lembaga keuangan syariah di Indonesia, khususnya dari kualitas sumber daya insani (SDI) yang ada. Fakta lainnya adalah, sumber daya insani berasal dari mereka yang hanya bermodalkan *training* mengenai produk produk syariah, serta rekrutmen yang tidak berdasarkan kriteria-kriteria Islam, sehingga lembaga terkesan berdiri secara dadakan. Akibatnya mereka lebih berfokus pada aspek-aspek teknis, bukan pada pembinaan fondasinya. Pada akhirnya seakan akan lembaga keuangan syariah hanya mengikuti *trend* saja, sedangkan sumber daya insaninya sama sekali tidak memiliki fondasi tauhid, *tsaqafah islamiyah*, *fikrah* dan pemahaman *ubudiyah* yang baik. Sehingga semuanya keropos, terjadi kekeringan yang

[5] Otoritas Jasa Keuangan, Statistik Kemenkop dan UKM 2018, http://www.ojk.go.id di akses pada 02 Maret 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membuat ruh Islam seolah hilang dari pelaku ekonomi syariah. Al-Qur'an telah menyebutkan betapa pentingnya sebuah kompetensi, bukan hanya terkait kompetensi fisik, namun juga kompetensi akal dan hati, sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Isra' ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌ ۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُو۟لَٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا ﴿٣٦﴾

"Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya."[6]

Fakta lain adalah, Penyiapan SDI diproses dengan tahapan yang kurang baik, terjadi batu loncatan tahapan-tahapan, dimana tahapan fondasi, yaitu tahap penguatan *ruhiyah* berbasis tauhid seringkali dilewati dan langsung memasuki tahapan pengenalan produk. Kondisi ini sangat berbahaya bagi keberlangsungan lembaga keunagan syariah dan ekonomi syariah itu sendiri. Untuk itu perlu adanya pembenahan terutama dari dalam diri umat Islam itu sendiri. Terkait dengan hal tersebut, maka perlu adanya pengetahuan akan konsepsi Islam dalam memandang manusia sebagai salah satu pelaku aktivitas ekonomi syariah. Dalam hal ini

[6] Deperteman Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2002), 389.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manusia terbagi menjadi tiga tingkatan sebagaimana halnya amalan badan, yaitu; *dzalim linafsihi, muqtashid* dan *sabiqun bi al-khairah.*[7]

Zhalim linafsihi, adalah seorang muslim mukmin yang masih melakukan maksiat, dengan meninggalkan yang diperintah atau mengerjakan yang dilarang, sebagian kecil atau sebagian besar darinya. Sedangkan *al-muqthashid* adalah mereka yang mengerjakan kewajiban dan meninggalkan yang haram, namun belum bisa memelihara sunnah atau meninggalkan yang makruh. *Sabiqun bi al-khairah* adalah mereka yang selain mengerjakan yang wajib dan meninggalkan yang haram, juga mampu menjaga yang mustahab dan meninggalkan yang makruh.[8] Dari ketiga kriteria tersebut yang ketiga adalah kriteria yang paling sempurna. Akan tetapi yang saat ini mendominasi mungkin ada pada kriteria pertama atau kedua.

Membentuk SDI yang sesuai dengan kriteria tersebut memang tidaklah mudah, butuh proses panjang dan berkesinambungan. Dibutuhkan lingkungan yang mendukung dalam setiap gerak langkahnya. Untuk itu lingkungan yang syariah (*sharia culture*) juga sangat penting dalam membentuk SDI hingga tingkatan *sabiqun bi al-khairah.*

Di Indonesia, sebagai negara yang mayoritas penduduknya Islam maka diharapkan munculnya lembaga keuangan yang Islami yaitu mengembangkan Sistem Lembaga Keuangan Syari'ah secara lebih baik

[7] Wawancara dengan Muhammad Fawaid, Santri di Pondok Pesantren Kebun Waru Pamekasan

[8] Abu Fahmi Dkk, *HRD SYARIAH Teori dan Implementasi* (Gramedia: Jakarta, 2014), 75.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lagi. Pada dasarnya, Lembaga Keuangan Syari'ah merupakan Sistem yang sesuai dengan ajaran agama Islam. Gagasan ekonomi Islam dimaksudkan sebagai alternatif terhadap ekonomi kapitalis dan sosialis yang bukan saja tidak sejalan dengan ajaran Islam, tetapi juga gagal memecahkan problem ekonomi untuk dunia ketiga. Sistem ekonomi Islam diharapkan mampu mencegah terjadinya ketidakadilan dalam penerimaan dan pembagian sumber-sumber materi agar dapat memberikan kepuasan pada semua manusia dan memungkinkan mereka menjalankan kewajiban kepada Allah dan masyarakat. [9]

lembaga keuangan mikro syariah seperti Bank BMT (Baitul Maal wa Tamwil) juga turut berkembang sangat pesat di Indonesia. Setiap lembaga keuangan syari'ah, mempunyai falsafah dasar mencari keridhaan Allah untuk memperoleh kebajikan di dunia dan di akhirat. Oleh karena itu, setiap kegiatan lembaga keuangan yang dikhawatirkan menyimpang dari tuntunan agama harus dihindari.[10] Lembaga keangan syariah mikro saat ini, mayoritas berkembang dibawah naungan pesantren, dimana secara kualitas keislaman, pesantren telah memiliki segala kualifikasi sebagai SDI yang *sabiqun bi al-khairah* serta lingkungan yang syariah (*sharia culture*), sehingga pesantren bisa menjadi acuan bagi lembaga keuangan syariah dalam mengembangkan pola lingkungan perusahaan berbasis

[9] Wawancara dengan Samsul Arifin, Ketua Pengurus Pondok Pesantren Kebun Waru Pamekasan

[10] Suhrawardi K. Lubis, Hukum Ekonomi Islam (Jakarta:Sinar Grafika Cet. III, 2004), 34.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

syariah serta dalam pembentukan SDI yang berparadigma tauhid secara mendalam.

Pondok pesantren secara teknis merupakan suatu tempat yang dihuni oleh para santri. Hal ini menunjukkan makna penting dari ciri-ciri ponpes sebagai sebuah lingkungan pendidikan yang terintegrasi. Sistem pendidikan ponpes sebetulnya sama dengan sistem yang dipergunakan akademi militer misalnya, yakni dicirikan dengan adanya sebuah bangunan beranda, yang disitu seseorang dapat mengambil pengalaman secara integral. Kata pesantren kemudian dipahami oleh masyarakat sebagai tempat pendidikan yang memberikan porsi pendidikan agama dalam porsi yang besar, dimana para peserta didik bermukim atau tinggal di tempat yang disediakan oleh pihak pesantren, yang kemudian disebut dengan pondok. Oleh karenanya, sangat lazim digunakan istilah "pondok pesantren" untuk menunjukkan suatu tempat dimana terdapat kegiatan pendidikan yang diikuti oleh para peserta didik yang tinggal di lokasi tempat pendidikan.[11]

Sebagai sebuah tempat yang menaungi pendidikan, kini pesantren juga berperan sebagai lembaga yang menaungi perusahaan syariah seperti BMT atau KSPPS. Selain telah memiliki SDI yang Kompeten dalam fondasi tauhid, lingkungan pesantren sangat menunjang dan memenuhi syarat sebagai sebuah perusahaan keuangan yang memenuhi kriteria

[11] Wawancara dengan Samsul Arifin, Ketua Pengurus Pondok Pesantren Kebun Waru Pamekasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

syariah (*sharia corporate culture*) dalam pembentukan SDI yang *sabiqun bi al-khairah* seperti yang diterapkam di salah satu pondok pesantren di Madura yaitu ponpes Miftahul Ulum Kebun Baru Palengaan Pamekasan berupaya menerapkan berbagai ilmu keagamaan utamanya ilmu ketauhidan dalam memecahkan persoalan perusahaan syariah. Santri diarahkan pada ilmu pengetahuan secara umum khususnya ilmu ekonomi serta didirikan bangunan khusus lembaga keuangan syariah berupa KSPPS untuk dijadikan tempat praktik dalam mengamalkan keilmuannya. Sebelum mengarahkan pengetahuan tentang ilmu umum pada santri, ponpes Miftahul Ulum Kebun Baru lebih memperdalam santri pada ilmu keagamaan terutama masalah ilmu ketuhanan atau ilmu tauhid. Sehingga pesantren khusunya ponpes Miftahul Ulum Kebun Baru Larangan Pamekasan masih kental dengan ilmu keagamaan untuk menghindari istilah basisnya syariah praktiknya non syariah.[12]

Salah satu lembaga keunagan syariah di pondok pesantren Miftahul Ulum yaitu KSPPS AL-IKTISAB Kebun Baru Pamekasan memiliki menejemen yang sangat layak dijadikan acuan oleh lembaga keuangan syariah lainnya. Menejemen ini membangun paradigma tauhid terhadap *Human Recource Shabiqul bi al-Khairat* Melalui *Sharia Corporate Culture*. *Human resourse* membutuhkan integritas dan kompetensi, sebab apabila sumber daya insani memenuhi persyaratan yang ada, maka sumber daya lainnya yang berupa keuangan dan teknologi akan terjaga dengan

[12] *Ibid*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baik. Maka *Human Recource* sangat berperan dalam memajukan suatu perekonomian disuatu negara.[13]

Human Recource merupakan unsur penting dalam perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya insani yang berkompeten maka sumber daya alam tidak dapat dikelola dengan baik. Agar dapat mencapai tujuan, KSPPS AL-IKTISAB membutuhkan sumber daya insani yang berkualitas agar mampu mengelola dan menjalankan segala aktivitas KSPPS dengan baik. Human recaurce merupakan praktisi dalam ekonomi syariah yang tidak hanya mahir menejemen belaka, melainkan insan yang memiliki dimensi ibadah sebagai wujud ketaatan hamba pada Allah SWT. dalam menjalankan perintahnya.

Dengan demikian sistem ekonomi Islam masih diragukan dengan berkembangnya lembaga keuangan syariah di Indonesia yang masih ramai akan isu basis syariah praktiknya non syariah. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian di salah satu lembaga keuangan syariah di madura yaitu KSPPS AL-IKTISAB Miftahul Ulum Kebun Baru Larangan Pamekasan yang telah menerapkan paradigma tauhid terhadap *Human Recource* (sumber daya insani) yang *Al-Shabiqun bi al-Khairah* Melalui *Sharia Corporate Culture* (SCC) untuk menghindari penyimpangan Syariah. Peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian di KSPPS AL-IKTISAB dengan judul ***Pengaruh Paradigma Tauhid Terhadap***

[13] Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah* (Jakarta:Kencana Cet. I, 2014), 276-277.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pembentukan Human Recource Shabiqun Bi Al- Khairot Melalui Sharia Corporate Culture di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Paradigma Tauhid terhadap *Sharia Corporate Culture* di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Paradigma Tauhid terhadap pembentukan SDI yang *Sabiqun Bi Al-Khairat* di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara *Sharia Corporate Cultere* terhadap SDI yang *Sabiqun Bi Al-Khairat* di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Paradigma Tauhid terhadap Pembentukan *Human Resource* yang *Sabiqun Bi Al-Khairat* dengan melalui *Sharia Corporate Culture* sebagai variable intervening di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh antara Paradigma Tauhid terhadap *Sharia Corporate Culture* di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh antara Paradigma Tauhid terhadap *Human Resource* yang *Sabiqun Bi Al-Khairat* di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh antara Paradigma Tauhid terhadap Pembentukan *Human Resource* yang *Sabiqun Bi Al-Khairat* dengan melalui *Sharia Corporate Culture* sebagai variable intervening di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Industry Akademik, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber atau bahan referensi bagi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, sehingga dapat menambah khazanah keilmuan dalam kajian pengembangan sumber daya insani di Lembaga Keuangan Syariah.
2. Bagi Lembaga Keuangan Syariah, sebagai bentuk model dan percontohan dalam pembentukan sumber daya insani yang mampu mengokohkan suatu lembaga keuangan syariah melalui budaya syariah praktis dan ideologis guna menciptakan sumber daya insani yang kredibel.
3. Bagi Peneliti
    a. Untuk meningkatkan keilmuan dibidang manajemen sumber daya insani Lembaga Keuangan Syariah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Menyajikan hasil empiris pengaruh paradigma tauhid dan *Sharia Corporate Culture* terhadap pembentukan *Human Resource* yang *Sabiqun Bi Al-Khairah.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Paradigma tauhid

   a. Pengertian paradigma tauhid

      Tauhid adalah landasan bagi penumbuhkembangan karekter insan muslim dalam segala sendi kehidupan, tidak terkecuali ketika berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang subjek dan objeknya juga manusia, tauhid harus menjadi landasannya. Dalam hal ini, tauhid yang dimaksud adalah tauhid Islamiyah. Tauhid Islamiyah adalah keimanan yang teguh dan bersifat pasti kepada Allah dengan segala pelaksanaan kewajiban bertauhid dan ketaatan kepadanya, dan mengimani seluruh apa-apa yang sudah shahih tentang prnsip-prinsip agama baik secara ilmiah maupun secara amaliah yang telah ditentuka dalam al-Quran dan hadits.

   b. Macam-macam paradigma tauhid

      1) Tauhid Rububiyah

         Tauhid Rubibayah yaitu mentauhidkan Allah dalam perbuatan-Nya, seperti mencipta, menguasai, memberikan rezeki, mengurusi makhluk dan semua itu hanyalah Allah semata yang mampu. Semua orag yang meyakini adanya Rabb yang menciptakan dan mengusai.

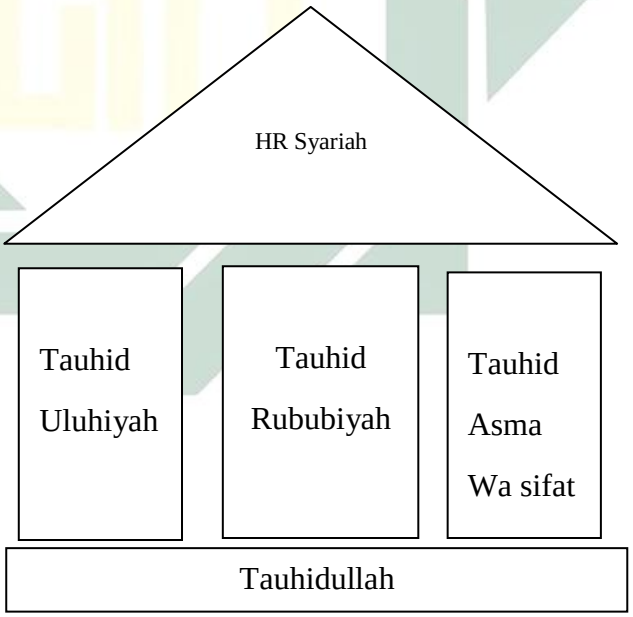
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Tauhid Uluhiyah

Mentauhidkan Allah alam perbuatan-perbuatan yang ilakukan hamba, yaitu mengikhlasan ibadah kepada Allah yang mencakup berbagai macam ibadah

3) Tauhid Asma wa Sifat

Mengimani dan menetapkan apa yang sudah ditetapkan oleh Allah di dalam Al-quran dan oleh nabi Muhammad di dalam hadits mengenai nama dan sifat Allah tampa mengubah makna, mengingkari, mendeskripkan bentu, dan memisalkannya. Terdapat banguna HR Syariah dalam pradigma tauhid bagi praktisi Ekonomi Syariah yaitu sebagai berikut:



c. Urgensi Tauhid bagi ekonomi syariah

Tauhid merupakan pegangan yang menentukan kehidupan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Sebab tauhid merupakan fondasi bangunan agama yang menjadi dasar setiap amalan hamba-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nya. Orang muslim sangat terikat dengan kaidah-kaidah syariat yang landasan utamanya adalah al-Quran dan hadits, sehingga orang muslim yang saleh/salehah adalah memiliki tauhid yang bersih, artinya tidak dicemari syirik, khurafat, atau takhayul.

Tauhid bagi praktisi ekonomi syariah menjadi suatu yang fundamental karena beberapa pertimbangan yaitu :

1) Tauhid yang benar adalah fundamen bangunan Islam yang harus ditegakkan dalam setiap pribadi praktisi ekonomi sayriah.
2) Memurnikan tauhid adalah tugas setiap muslim dalam kehidupannya.
3) Seluruh aspek kehidupan seorang muslim harus didasari tauhid, termasuk dalam hidup bermasyarakat atau dalam organisasi.
4) Hakikat ajaran Islam didirikan diatas tauhid. Sebagaimana firman Allah dalam surah al-Kahfi ayat 110,
5) Tauhid menjamin seorang masuk syurga sebagaimana sabda Rasulullah saw:

من مات لايشرك بالله شيأ دخل الجنة, ومن مات يشرك بالله شيأ دخل النار

> "Barang siapa meninggal dalam keadaan tidak berbuat syirik kepada Allah sedikit pun, nkscaya akan masuk syurga. Dan barang siapa meninggal dunia dalam keadaan syirik kepada Allah niscaya akan masuk neraka."

d. Manfaat Tauhid bagi ekonomi syariah

1) Ketika tauihid dijadikan fondasi dasar dalam tingkah laku, maka akan kokoh praktisi ekonomi syariah dalam memegang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prinsip tatkala dihadapakan dengan pilihan antara syariah dan non syariah dalam pekerjaannya.

2) Memiliki keyakinan bahwa ada makhluk Allah ta'ala yang memiliki tugas untuk mengawasi manusia yaitu malaikat. Sehingga praktisi ekonomi syariah memiliki sikap profesional dalam bekerja baik ada atau tidak adanya pengawasan dari atasan atau tidak adanya SOP dan beragam peraturan, tetapi karena kaimanan bahwa gerak geriknya senantiasa dalam pantauan para malaikat.
3) Dengan mengimani kitab Allah, praktisi ekonomi syariah tidak akan dipengaruhi konsep atau teori-teori yang tidak bersumber dari kitabullah (al-Quran dan hadits) yang shahih.
4) Menjadikan rasulullah sebagai rujukan pertama dan utama dalam segala aktivitas pekerjaannya.
5) Tidak berorientasi pada dunia, karena dengan iman kepada hari akhir praktisi ekonomi syariah memahami bahwa dunia akan ada akhirnya.
6) Dengan percaya pada takdir baik dan buruk, praktisi ekonomi syariah akan menyadari bahwa semua yang meninpa manusia sudah menjadi takdirnya.

e. Tauhid sebagai pembentuk kepribadian

Rasulullah telah mendidik dan membina sahabatnya atas bimbingan langsung dari Allah swt. melalui ayat-ayat al-Quran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam bahasa kerasulannya. Hal tersebut merupakan proses menciptakan pribadi-pribadi yang baik dalam operasioanal ekonomi syariah. Adapun beberapa ayat al-Quran tentang generasi yang baik.

كُنتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِٱلْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ ٱلْمُنكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِٱللَّهِ ۗ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ ٱلْكِتَٰبِ لَكَانَ خَيْرًا لَّهُم ۚ مِّنْهُمُ ٱلْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ ٱلْفَٰسِقُونَ ﴿١١٠﴾

"kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik." (QS.Al-Imran:110)[1]

وَٱلسَّٰبِقُونَ ٱلْأَوَّلُونَ مِنَ ٱلْمُهَٰجِرِينَ وَٱلْأَنصَارِ وَٱلَّذِينَ ٱتَّبَعُوهُم بِإِحْسَٰنٍ رَّضِىَ ٱللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا۟ عَنْهُ وَأَعَدَّ لَهُمْ جَنَّٰتٍ تَجْرِى تَحْتَهَا ٱلْأَنْهَٰرُ خَٰلِدِينَ فِيهَآ أَبَدًا ۚ ذَٰلِكَ ٱلْفَوْزُ ٱلْعَظِيمُ ﴿١٠٠﴾

"Orang-orang yang terdahulu lagi yang pertama-tama (masuk Islam) dari golongan muhajirin dan anshar dan orang-orang yang mengikuti mereka dengan baik, Allah ridha kepada mereka dan merekapun ridha kepada Allah dan Allah menyediakan bagi mereka surga-surga yang mengalir sungai-sungai di dalamnya selama-lamanya. mereka kekal di dalamnya. Itulah kemenangan yang besar." (QS.At-Taubah:100)[2]

[1] Depertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan terjemahannya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2002), 80.

[2] Depertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan terjemahannya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2002), 272.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peranan tauhid bagi kehidupan para praktisi ekonomi syariah yaitu tauhid memerdekakan manusia dari perbudakan, artinya memerdekan hati dari sikap tunduk, menyerah, dan menghinakan diri. Tauhid akan membentuk kepribadian yang kokoh, menjadikan hidup manusia begitu istimewa. Arah hidupnya jelas tidak mempercai tuhan kecuali Allah swt.

2. *Human Resource*

a. Pengertian *Human Resource*

Human Recource merupakan kata lain dari sumber daya insani (SDI). Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkang pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia adalah oarang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.[3]

Manusia dapat diatikan sebagai makhluk yang berakal budi. Manusia juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau fakta , sebuah kelompok genus atau seseorang individu dalam hubungan dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup.Sumber daya Insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.[4]

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran serta fungsi yang penting bagi pencapaiannya tujuan organisasi perusahaan. Sumberdaya disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi perusahaan, yaitu mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam operasionalisasi bisnis

[3] Sukirno Sadono, Pengantar Bisnis (Jakarta : Prenada Media Group, 2006), 172.
[4] Veithzal Rivai, Kepemimpinan dan Prilaku Orang (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 366.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan, dari level yang paling bawah sampai yang menempati level yang paling atas dalam bisnis perusahaan. Sekalipun berbeda level, akan tetapi kesemua sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama dan signifikan bagi tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Pengabaian terhadap salah satu bagian dari sumber daya manusia akan berimplikasi serius terhadap terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.[5]

Adapun ciri emosional dan spritual Sumber Daya Insani (SDI) sebagai berikut :[6]

1) Amanah.

Amanah atau amanat merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam berusaha dan beramal, serta berhasil dan tidaknya suatu bangsa dalam mempertahankan dan melestarikan hidup. Dalam kehidupan seharihari banyak kita saksikan adanya perbedaan yang nyata antara orang yang bersifat amanah dengan orang yang suka berkhianat. Orang yang bersikap amanat atau jujur selalu menjadi tempat kepercayaan, dihormati dan disegani. Sedangkan orang yang bersikap khianat atau curang selalu dibenci dan dikucilkan dalam pergaulan. Sebagai akibat dari dua sikap yang saling bertentangan itu, terlihat bahwa orang yang bersifat amanah selalu berhasil dalam berusaha.

[5] Saefullah Kurniawan, Pengantar Manajemen (Jakarata : Prenada Media, 2006), 193.
[6] Veithzal Rivai, Islamic Human Capital Ed 1 (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 210- 215.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan, orang yang bersifat khianat selalu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan.

2) Menyakini urgensi dan menyeru kepada kebajikan (amar ma'ruf nahi munkar).

Amar ma'ruf nahi munkar (*al`amru bil-ma'ruf wannahyu'anilmun'kar*) adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang dalam syariat Islam hukumnya adalah wajib. Amar ma'ruf nahi munkar dilakukan sesuai kemampuan, yaitu dengan tangan (kekuasaan) jika dia adalah penguasa/punya jabatan, dengan lisan atau minimal membencinya dalam hati atas kemungkaran yang ada, dikatakan bahwa ini adalah selemahlemahnya iman seorang mukmin.

3) Berpikir positif.

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau "bisa". Jika Anda melihat diri Anda "bisa", maka Anda akan "bisa". Jika Anda melihat diri Anda akan menghasilkan, maka Anda akan menghasilkan. Jika

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka Anda masih dikuasai oleh pikiran negatif.[7]

4) Disiplin.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun diri semua individu. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun, maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat berkerja, tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari.

5) Empati, peka terhadap perasaan orang lain.

Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun

[7] Veithzal Rivai, Islamic Human Capital Ed 1 (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 210- 215.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

duka, dan seolah-olah merasakan atupun mengalami apa yang dirasakan atu dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu.

6) Ahli dibidangnya

Ahli dibidangnya merupakan suatu kualifikasi khusus apabila suatu manusia mengerjakan yang bukan pada bidangnya biasanya pekerjaan tersebut tidak akan mencapai dengan apa yang diinginkan. Oleh karena itu manusia harus yang ahli pada bidangnya agar semua pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan.

7) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki sifat bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan sehingga seorang pemimpin tersebut disukai serta tidak memiliki rasa kurang percaya diri terhadap apa yang akan dilakukan.

8) Menghargai orang lain

Menghargai orang lain merupakan salah satu contoh yang siknifikan, dan disukai oleh semua manusia. Seprang manusia harusnya mempunyai sifat ini dan tidak tabu dalam kritikan tidak gila kehormatan serta pujian. Mereka tidak menerapkan ilmu aji mumpung maupun keberuntungan melainkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai suatu proses untuk mencapai suatu yang diinginkan.

9) Inisiatif dan kreatif

Inisiatif dan kreatif merupakan suatu sifat yang harus dimiliki oleh manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mengembangkan suatu pekerjaan

b. Prophetic Human Resource Management

Kehidupan Rasulullah SAW dan masyarakat muslim di masa beliau adalah teladan yang paling baik implementasi Islam, termasuk dalam bidang manajemen pendidikan Islam. Bahwa beliau benar-benar teliti dalam menempatkan seseorang dilihat dari mampu atau tidaknya menyeleseikan suatu amanah yang diberikannya khususnya dalam bidang manajemen. Bahwa beliau menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat atau *"the right man on the right place"*. Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Dan lebih menekankan kepada profesionalisme seorang pegawai.. Rasulullah dan para sahabat benarbenar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya.[8]

Manajemen sumber daya insani pada masa Rasulullah berdasarkn empat karekter yaitu sidiq, amanah, tabligh, dan

[8] Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2014), 84-85.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fathanah. Sidiq adalah sikap jujur sehingga dapat diandalkan dalammmelakukan pekerjaan. Amanah adalah sikap yang dapat dipercaya dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fathanah adalah sikap profesional dalam melakukan berbagai pekerjaan. Terakhir yaitu tabligh adalah sikap transparan dan bertanggung jawab terhadap setiap hal yang merupakan amanh yang diberikan kepadanya.[9]

Langkah-langkah yang dilakukan oleh beliau dalam mengelola sumber daya insani adalah dengan menyiapkan sumber daya insani sejak awal. Hal itu dapat dilihat dari rencana beliau yang ingin menjadikan Madinah sebagai pusat pemerintah Islam. Dimulai dengan perencanaan waktu untuk berhijrah, persiapan sumber daya insani di Madinah, dan persiapan mental para sahabat yang akan berhijrah dari Mekkah ke Madinah, hingga strategi beliau dalam proses menghijrahkan para sahabat yang diakhiri dengan keberangkatan beliau meninggalkan Mekkah ditemani Abu Bakar Ash-Shidiq.[10]

Rasulullah merupakan teladan bagi pembentukan karakter yang baik bagi sumber daya insani, khusunya dibidang ekonomi. Awal kiprah Rasulullah adalah sebagai pedagang, yang mana beliau memulai perdagangannya dengan hanya bermodadengan modal sidiq yaitu jujur memulai kerja samanya dengan khadijah

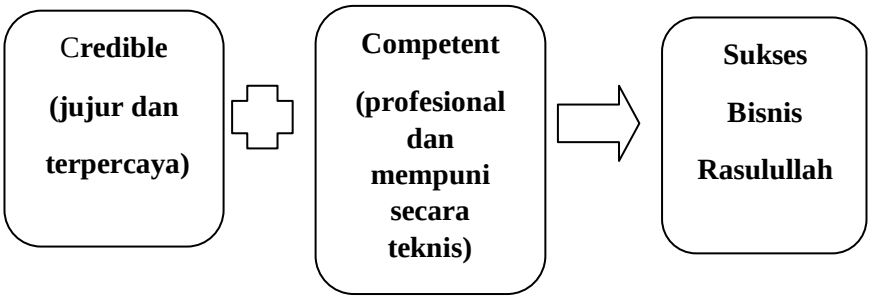
[9]Ibid. 84

[10] Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2014), 86-87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang merupakan perempuan kaya dan sedang membutuhkan mitra dalam menjalankan usahanya. Kejujuran yang menjadi prinsip utama beliau, dapat menarik pehatian khadijah, sehingga dalam kisahnya khadijah menikah dengan Rasulullah.[11]

Sebagai pembisnis tingkat internasional, Rasulullah memiliki pengalman bisnis yang luar biasa.beliau sudah terbiasa melakukan perdagangan dengan orang-orang china, Eropa dan wilayah lainnya di seluruh dunia. Dalam proses kerja sama beliau cepat diterima dengan baik. Terdapat beberapa prinsip yang diterapkan Rasulullah sebagai marketting yaitu, sopan saat bersikap, santun kala berucap, jujur saat menjelaskan, profesional dalam menentukan produk, dan berlaku adil serta transparan. Dengan menerapkan etika bisnis Rasulullah, maka diharapkan pedagang muslim dapat mengetahui bagaimanana seharusnya berbisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam. Diantara kunci sukses beliau sebagai seorang pedagang adalah epribadian beliau yang mengedepankan sifat amanh dan profesional dalam berdagang. Berikut bagan mengenai etika bisnis beliau.[12]



[11] Ika yunia fauzia dan abdul kadir riyadi, *Prinsip Ekonomi Islam*, 285.
[12] Abu Fahmi, Dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, 96.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Sumber Daya Insani dalam al-Quran dan Hadits

1) Al-quran

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَخُونُواْ ٱللَّهَ وَٱلرَّسُولَ وَتَخُونُوٓاْ أَمَٰنَٰتِكُمۡ وَأَنتُمۡ تَعۡلَمُونَ ٢٧

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui."(QS. Al-Anfaal:27)[13]

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ٥٨

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat." (QS. An-Nisa':58)[14]

وَلِكُلّٖ دَرَجَٰتٞ مِّمَّا عَمِلُواْۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ

"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi

[13] Depertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan terjemahannya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2002), 243.

[14] Depertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan terjemahannya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2002),113.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan." (Al-Ahqaf:19)[15]

فَٱسۡتَجَابَ لَهُمۡ رَبُّهُمۡ أَنِّي لَآ أُضِيعُ عَمَلَ عَـٰمِلٍ مِّنكُم مِّن ذَكَرٍ أَوۡ أُنثَىٰۖ بَعۡضُكُم مِّنۢ بَعۡضٖۖ فَٱلَّذِينَ هَاجَرُواْ وَأُخۡرِجُواْ مِن دِيَـٰرِهِمۡ وَأُوذُواْ فِي سَبِيلِي وَقَـٰتَلُواْ وَقُتِلُواْ لَأُكَفِّرَنَّ عَنۡهُمۡ سَيِّـَٔاتِهِمۡ وَلَأُدۡخِلَنَّهُمۡ جَنَّـٰتٖ تَجۡرِي مِن تَحۡتِهَا ٱلۡأَنۡهَـٰرُ ثَوَابٗا مِّنۡ عِندِ ٱللَّهِۗ وَٱللَّهُ عِندَهُۥ حُسۡنُ ٱلثَّوَابِ ١٩٥

"Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik." (QS.Al-Imran:195)[16]

Islam juga menganjurkan kepada para pekerja, untuk melakukan tugas dan pekerjan tampa ada penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara efisien. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari suatu pekerjaan besar yang dilakukan secara musiman dan tidak profesional. Dalam ajaran rasulullah dijelaskan

[15] Depertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan terjemahannya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2002),727.

[16] Depertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan terjemahannya* (Surabaya: Duta Ilmu, 2002),97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang profesionalisme, hal ini bisa dilihat rasulullah selalu menyerahkan usrusan dagang kepada seseorang yang mempunyai kemampuan dalam bidang tersebut. [17]

2) Hadits

حد ثنا محمد بن سنا ن حد ثنا قليح بن سليما ن حد ثنا هلا ل بن علي عن عطاء عن يسا ر عن ابى هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم اذا ضيعت الا ما نة فا نتظر السا عة قال كيف اضا عتها يا رسو ل الله ؟ قال اذا اسند الامر الى غير اهلهفانتظر السا عة

Artinya "menyampaikan (riwayat) kepada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan (riwayat) kepada kami, (riwayat itu) dari Atha', dari Yasar, dari Abu Hurairah ra yang berkata : Rasulullah Saw bersabda: Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. (Abu Hurairah) bertanya : Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah ? Beliau menjawab : Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya". [18]

Dari hadits di atas dapat diambil kesimpulan bahwa menjadi pribai yang sukses dan bisa mengsuseskan orang lain yaitu sesuatu yang dianjurkan dalam Islam.

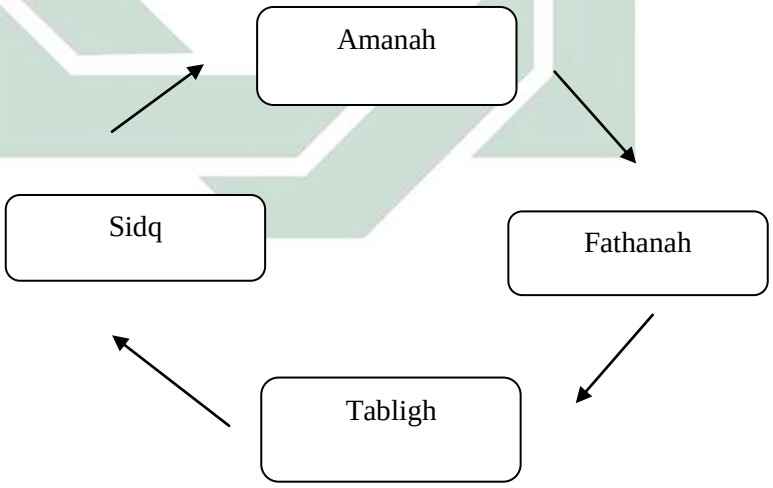
3. *Sabiqun bil Al-Khairah*

As sabiqun bil Al-khairah yaitu seseorang yang mengerjakan kebaikan, meninggalkan yang haram, menjaga yang mustahab dan meninggalkan yang makruh. Kewajiban amal hati merupakan asas dari amal anggota badan, sementara amal anggota badan sebagai tanda dan

[17]Ika yunia fauzia dan abdul kadir riyadi, *Prinsip Ekonomi Islam*, 278-279.
[18] Muhammad bin Ismail Abu Abdillah al-Bukharyal-Ja'fi, *al-Jami al-Shahih al-Muhtashar, Jilid I* (Beirut: Dar ibn Katsir, 1987/1407), 33.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bukti adanya amalan hati. Bagi praktisi ekonomi syariah, yang namanya pembukuan, akunting, auditing, dan transpransi hanyalah merupakan sisi peradaban sebagai bukti fisik administrasi. Sementara praktik ribawi, spekulasi, menzalimi orang, memakan harta orang lain dengan cara cara zalim, tipu-menipu, dan sejenisnya, justru berkaitan dengan prinsip yang asasnya adalah amal hati.Islam mengajarkan kepada umatnya untuk bermasyarakat dan tidak eklusif. Islam tidak memperkenankan umatnya menjauhi kawan, demikian ajaran nabi agar manusia senantiasa menjaga hubungan bermasyarakat dengan kebaikan.[19]dalam menejemen Rasulullah untuk menciptakan SDM yang *Sabiqun bi Al-khairah* menggunakan empat sifat beliau yaitu Sidq, Amanah, Tabligh dan Fatanah.[20]



Allah mengkhususkan amalan hati, karena setiap amalan anggota badan mengikuti amalan hati. Apabila tidak ada iradah yaitu

[19] Abu Fahmi, Dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, 75.
[20] Abu Fahmi, Dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, 83.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kehendak dan hasrat amalan hati, seseorang tidak akan mampu mewujudkannya dalam bentuk amalan anggota badan. Hati amnusia apabila tidak dibersihkan atau dibenahi tidak akan baik bagi *matsalul a'la,* dan tidak dapat mengenali Allah swt. mencintai-Nya, dan menginginkan-Nya. Hati terdapat dua jenis, pertama sebagai '*arsy Rahman* yaitu di dalam hati terdapat cahaya dan kehidupan, kegembiraan dan kesenangan, serta markaz berbagai kebaikan. Kedua sebagai *'arsy syaithan* yaitu hati yang sempit dan penuh kegelapan, mati dan sedih, serta gundah gulana.[21]

Cahaya iman dan tauhid yang masuk ke dalam hati manusia merupakan dampak dari *matsalul a'la* sehingga hati menjadi toleran dan lapang dada dalam menerima Islam. Tauhid dan iman serta ikhlas merupakan pohon di dalam hati, yang cabang-cabangnya terwujud dalam bentuk amal-amal saleh, sementara buahnya berupa kebaikan hidup di dunia, serta kenikmatan yang abadi di akhirat. [22]

4. *Sharia Corporate Culture*

Budaya perusahaan adalah pola pikir dan bertindak perusahaan, khususnya pola pengambilan keputusan termasuk di dalamnya pola komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara mnenejemen puncak, medya dan menejemen lini dengan karyawan. Hakikatnya budaya perusahaan merupakan pola prilaku

[21] Abu Fahmi, Dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*,76-77.
[22] *Ibid.* 77

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan pola pikir semua orang dalam suatu perusahaan khususnya para pemilik dan menager dalam mengambil keputusan. Para pemilik perusahan mengambil keputusan dengan berorientasi pada laba dan nila peruasahan; parsa menager mengambil keputusan dengan beorientasi pada efektivitas dan efisiensi; karyawan mengambil keputusan dengan berorientasi pada tigkat upah atau gaji. Budaya perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, persepsi, dan pola prilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah, baik masalah mengenai adaptasi secara eksternal, maupun maslah integrasi secara internal. Dari sudut pandang yang demikian, dapat dilihat bahwa budaya perusahaan adalah alat, cara atau informasi yang relevan untuk memecahkan masalah eksternal dan internal. [23]

Budaya perusahaan hakikatnya memiliki deminsi kasatmata yang dengan sangat mudah dapat di identifikasi sebagai prilaku umum dalam organisasi tersebut, dan deminsi makna yang hanya dapat dipahami anggota organisasi itu sendiri. Budaya perusahaan yang kastmata, antara lain cara menejemen memperlakukan karyawannya, cara berkomunikasi antara atasan dan bawahan dan sesamanya; semua itu merupakan dimensi prilaku. Pada sisi lain

[23] *Ibid* Abu Fahmi, Dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, 147.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

budaya perusahaan yang berdimensi makna terletak pada pemahaman nilai.[24]

Sementara McShane dan Mary Ann menyatakan bahwa budaya perusahaan merupakan salah satu faktor pendorong utama bagi komitmen dan janji karyawan. Budaya perusahaan dalam suatu perusahaan harus dibentuk, Atmosoeprapto mengatakan bahwa budaya perusahaan tidak akan muncul begitu saja dari suatu kehampaan. Beberapa unsur budaya perusahaan yang terbentuk banyak ditentukan oleh bebrapa hal :[25]

1) Lingkungan usaha yaitu llingkungan tempat perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2) Nilai-nilai perusahaan dan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi. Misalnya aturan atau keteladanan, yaitu Rasulullah. *Rites and Ritual*, acara-acara rutin yang diselengarakan oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan pada karyawannya. Network, yaitu jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan.

[24] Abu Fahmi, Dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi,* 148.

[25] Steven L. McShane dan Mery Ann Von Glinov, *Organizational Behaviour (*New York:McGraw, 2001), 475.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Budaya perusahaan mempunyai beberapa fungsi yaitu sebagai berikut.[26]

1) Different

   Budaya perusahaan menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi lainnya. Seperti halnya perusahaan konvensional dan perusahaan yang berbasis syariah.

2) Rasa identitas

   Budaya perusahaan membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasinya, misalnya merasa lebih islami prilakunya.

3) Memiliki komitmen

   Perusahaan mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada sekedar kepentingan dari individual, misalnya dalam organisasi Islam kita lebih mendahulukan jam'i/jemaah dari pada kepentingan pribadi.

4) Kemantapan sosial

   Budaya perusahaan dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial, misalnya kita merasa lebih selamat dan lebih percaya diri bekerja di lembaga syariah.

[26] Abu Fahmi, Dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, 148-149.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Contoh-contoh budaya perusahaan yaitu sebagai berikut:[27]

1) Kepribadian Karyawan dalam hungan dengan Allah
2) Kepribadian karyawan dalam hubungan dengan sesama manusia.
3) Berdoa sebelum dan sesudah bekerja.
4) Berdoa sebelum dan sesudah rapat.
5) Budaya salam
6) Sikap ramah dan melayani
7) Berbusana Islami
8) Lingkungan kerja yang bersih, sehat dan Islami
9) Ceramah diniyah rutin atau berkala

5. KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah)

a. Definisi KSPPS

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan syari'ah (KSPPS) adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai dengan pola bagi hasil (syari'ah). Sedangkan unit jasa keuangan syariah (UJKS) adalah unit Koperasi yang bergerak di bidang Pembiayaan, Investasi dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah) sebagai bagian dari kegiatan koperasi yang bersangkutan.[28] .

[27] Ibid, 153-156

[28] Muhammad Sholahuddin dan Lukman Hakim, *Lembaga Ekonomi dan Keuangan Syariah Kontemporer* (Surakarta, Muhamadiyah University press, 2008), 179.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam definisi operasionalnya KSPPS adalah lembaga usaha ekonomi rakyat kecil yang beranggotakan orang atau badan hukum berdasarkan prinsip syari'ah dan prinsip koperasi. Dalam melaksanakan kegiatannya KSPPS mempunyai asas dan landasan, visi, misi, fungsi dan prinsip-prinsip serta ciri khas yang dimiliki oleh KSPPS sebagai lembaga keuangan syari'ah non bank yang mempunyai legalitas dan berbadan hukum. Sebagai suatu badan usaha, koperasi harus mempunyai kegiatan usaha yang jelas baik bidang produksi, konsumsi, simpan pinjam dan jasa lainnya. Koperasi mempunyai anggota minimal 20 orang yang memenuhi syarat dan susunan kepengurusan sebagaimana diatur dalam AD/ART koperasi, dengan berasaskan kekeluargaan dalam melaksanakan kegiatannya koperasi senantiasa menjujung tinggi asas kekeluargaan dan kebersamaan (dari anggota, oleh anggota, untuk anggota) dalam semua kegiatan usahanya. Rapat anggota merupakan keputusan tertinggi yang dinamakan (RAT) rapat anggota tahunan yang merupakan ajang pertemuan semua anggota dan pengurus untuk membuat rumusan berdasarkan laporan dan data yang telah dipertanggungjawabkan, mengevaluasi, serta kebijaksaan di masa datang dalam peningkatan pelayanan dan kesejahteraan para anggota.[29]

[29] Rodoni, Prof. DR. ahmad dan Prof. DR.Abdul hamid, *lembaga keuangan syari'ah* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2008), 62.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setiap lembaga keuangan syari'ah, mempunyai falsafah dasar mencari keridhaan Allah untuk memperoleh kebajikan di dunia dan di akhirat. Oleh karena itu, setiap kegiatan lembaga keuangan yang dikhawatirkan menyimpang dari tuntunan agama harus dihindari.[30]

Di dalam al-Qur'an tidak menyebutkan lembaga keuangan secara eksplisit. Namun penekanan tentang konsep organisasi sebagaimana organisasi keuangan telah terdapat dalam al-Qur'an. Konsep dasar kerjasama muamalah dengan berbagai cabang-cabang kegiatannya mendapat perhatian yang cukup banyak dalam al-Qur'an. Dalam sistem politik misalnya dijumpai istilah qoum untuk menunjukkan adanya kelompok sosial yang berinteraksi satu dengan yang lain. Konsep tentang Sistem organisasi tersebut, juga dijumpai dalam organisasi modern.[31]

KSPPS pada era sekarang sudah mulai dikenal dengan istilah BMT. Baitul Maal wa Tamwil (BMT) merupakan suatu lembaga yang terdiri dari dua istilah, yaitu Baitul Maal dan Baitul Tamwil. Baitul Maal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dana dan penyaluran dana yang nonprofit, seperti : zakat, infaq, dan sedekah. Adapun Baitul Tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial.[32]

Menurut Pusat Inkubasi Usaha Kecil (PINBUK) BMT adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan bay al-mal wa

[30] Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta:Sinar Grafika Cet. III, 2004), 34.
[31] Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, 35.
[32] Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

al-tamwil dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu, Baitul Maal wa Tamwil Penelitian sebelumnya (BMT) juga menerima titipan zakat, infak, sedekah serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.[33]

b. Produk-produk KSPPS/BMT

Secara Singkat Pusat Pengkajian dan Pengembangan Usaha Kecil (P3UK) menerangkan prinsip produk penghimpunan dan penyaluran dana sebagai berikut:[34]

1) Produk Penghimpunan Dana

Dalam produk penghimpunan dana ini, sebagaimana yang telah diungkapkan di atas, Baitul Maal menerima dan mencari dana berupa zakat, infaq, dan shadaqah, meskipun selain sumber dana tersebut, Baitul Maal juga menerima dana berupa sumbangan, hibah, ataupun wakaf serta dana-dana yang sifatnya sosial.

[33] Nurul Huda,Mohamad Heykal, "*Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoretis dan Praktis"* (Jakarta: Kencana, 2010), 26.

[34] Jamal Lulail Yunus, *"Manajemen Bank Syariah Mikro* " (Malang: UIN Press. 2009), 33-35.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Produk Penyaluran Dana

Penyaluran dana yang bersumberkan dari dana Baitul Maal harus bersifat spesifik, terutama dana yang bersumber dari zakat, karena dana zakat ini sarana penyalurannya sudah ditetapkan secara tegas dalam al-Qur'an, yaitu kepada 8 (delapan) *ashnaf* antara lain: fakir, miskin, amil, mu'alaf, fisabilillah, ghorimin, hamba sahaya, dan musafir, sedangkan dana di luar zakat dapat digunakan untuk pengembangan usaha orangmiskin, pembangunan lembaga pendidikan, masjid maupun biayabiaya operasional kegiatan social lainnya (termasuk di dalamnya untuk kepentingan kafir dhimmi, yang rela dengan pemerintahan Islam).

3) Prinsip dan Produk Inti *Baitut Tamwil*

Baitut Tamwil tidak jauh berbeda dengan prinsip-prinsip yang digunakan Bank Islam. Ada 3 (tiga) prinsip yang dapat dilaksanakan oleh BMT (dalam fungsinya sebagai BaitutTamwil), yaitu: prinsip bagi hasil, prinsip jual beli, dengan *mark-up* (keuntungan), dan prinsip non profit.[35]

a) Prinsip Bagi, prinsip ini merupakan suatu sistem yang meliputi tata cara pembagian hasil usaha antara pemodal (penyedia dana) dengan pengelola dana. Pembagian bagi hasil ini dilakukan antara BMT dengan pengelola dana

[35]*Ibid.*35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta antara BMT dengan Nasabah. Bentuk produk yang berdasarkan prinsip ini adalah Mudharabah dan Musyarakah.[36]

b) Prinsip Jual Beli dengan Mark-up (keuntungan)

Prinsip ini merupakan suatu tata cara jual beli yang dalam pelaksanaannya BMT mengangkat nasabah sebagai agen (yang diberi kuasa) melakukan pembelian barang atas nama BMT, kemudian BMT bertindak sebagai penjual, menjual barang tersebut kepada nasabah dengan harga sejumlah harga beli ditambah keuntungan bagi BMTatau sering disebut margin mark-up. Keuntungan yang diperoleh BMT akan dibagi juga kepada penyedia/penyimpan dana. Bentuk produk prinsip ini adalah Murabahah dan Bai' Bitsaman Ajil.

c) Prinsip non Profit

Prinsip ini disebut juga dengan pembiayaan kebijakan, prinsip ini lebih bersifat sosial dan tidak profit oriented. Sumber dana untuk pembiayaan tidak membutuhkan biaya (*non cost of* money) tidak seperti bentukbentuk pembiayaan tersebut di atas. Bentuk produk prinsip ini adalah pembiayaan Qardhul Hasan.[37]

[36] Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil* (Yogyakarta: UII Press,2004),178.

[37] *Ibid*, 178

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan bahan analisis berdasarkan kerangka teoritik yang di bangun dan sebagai pembeda dengan penelitian yang akan penulis lakukan selanjutnya. Penelitian tentang *Paradigma Tauhid Terhadap Pembentukan Human Recource Shabiqun Bi Al- Khairat Melalui Sharia Corporate Culture di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan,* masih belum ada yang melakukan penelitian, akan tetapi pernah ada mengenai peranan tauhid dalam ekonomi syariah dan budaya perusahaan dalam perspektif Islam.

Urgensi Keberlanjutan Ekonomi Berlandaskan Tauhid Menurut Pemikiran Masudul Alam Choudhury, penelitian ini ditulis oleh Wildan Abdillah, Fakultas Syariah dan Hukum di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian ini fokus pada pengembangan konsep ekonomi, salah satunya yaitu konsep keberlanjutan berdasarkan tauhid. Dalam implementasinya tauhid dijadiakn pusat kendali seluruh pola prilaku manusia dalam melakukan aktivitas ekonomi. Sehingga konsep berkelanjutan berdasarkan tauhid memperkenalkan gagasan sosial-ekonomi melalui hubungan antara ekonomi dan masyarakat secara terintegrasi antara pemerintah dan pasar. Keberlanjutan ekonomi yang berdasarkan tauhid mutlak sangat dibutuhkan adanya dalam sistem ekonomi syariah.

Penerapan Budaya Perusahaan Dan Kinerja Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Hukum Islam, penelitian ini ditulis oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dwisulistiani dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Fokus penelitian ini pada Budaya perusahaan yang secara sistematis menuntun para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diperlukan untuk menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi. Memang keberadaan budaya dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Budaya perusahaan yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman serta meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Hal ini berarti walaupun seseorang hanya berstatus sebagai karyawan outsourcing, tetapi dalam kesehariannya ia diperlakukan seperti karyawan tetap perusahaan dan ia juga memahami dan berperilaku seperti karyawan tetap lainnya, maka ia juga dapat bersikap loyal dan memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian, pemahaman yang dimiliki oleh seorang karyawan outsourcing terhadap budaya perusahaan di mana ia ditempatkan dan sejauh mana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja serta loyalitasnya sangat ditentukan oleh seberapa kuat budaya tersebut dipahami dan dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari di perusahaan. Selain itu, hal yang juga sangat berpengaruh adalah bagaimana perlakuan setiap individu dalam perusahaan tersebut kepada karyawan outsourcing dan keteladanan yang mereka berikan dalam mengimplementasikan budaya tersebut.

Selain dua penelitian tersebut, kemingkinan besar masih ada penelitian terdahulu yang tidak dapat ditelusuri atau diketahui oleh penulis. Perbedaan yang mendasar dari penelitian penulis dengan penelitian diatas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

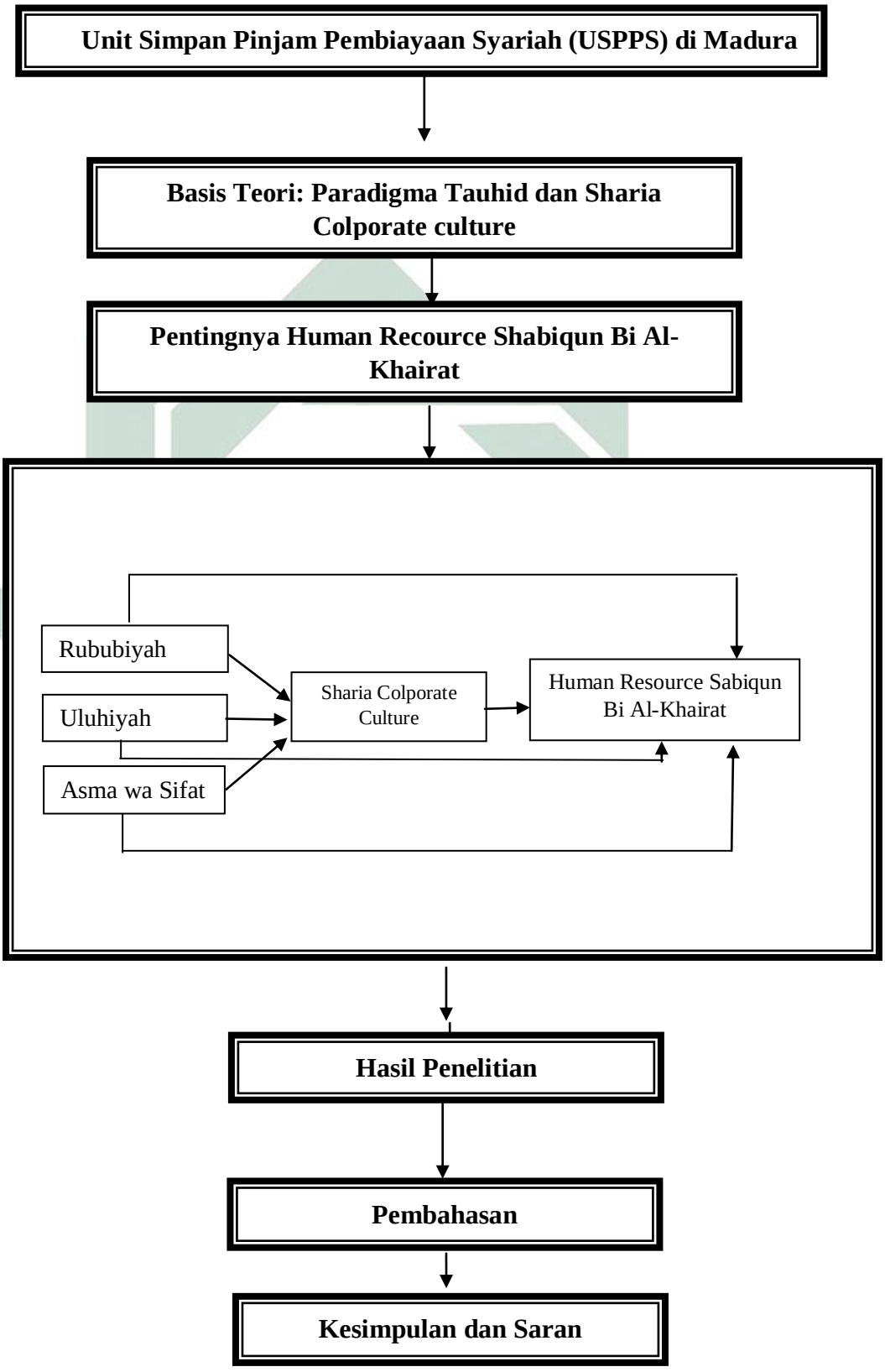
yaitu tentang paradigma tauhid yang diterapkan pada sumber daya manusia agar menjadi sabiqun bi al-kairat melalui sharia corporate culture. Sehingga, penelitian ini tidak mengulang penetian-penelitian terdahulu, tetapi penelitian ini benar-benar memiliki kekhususan dan pembahasan yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefenisikan sebagai hal yang penting. Dalam pengertian lain kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Berdasarkan paradigma tauhid dalam bukunya ustad Abu Fahmi Dkk, yaitu HRD SYARIAH Teori dan Implementasi, diperoleh variabel dependen adalah paradigma tauhid, *human resource sabiqun bi al-khairat* sebagai variabel intervening, dan variabel independen yaitu sharia corporate culture.

Dengan konsep kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditentukan skema kerangka penelitian sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Alternatif (H_1): terdapat pengaruh yang signifikan antara Paradigma Tauhid (X) terhadap Sumber Daya Insani yang *Sabiqun bi Al-Khairah* (Z) di KSPPS Al-Iktisab Pamekasan.
2. Hipotesis Alternatif (H_2): terdapat pengaruh yang signifikan antara Paradigma Tauhid (X) terhadap *Sharia Corporate Culture* (Y) di KSPPS Al-Iktisab Pamekasan.
3. Hipotesis Alternatif (H_3): terdapat pengaruh yang signifikan antara *Sharia Corporate Culture* (Y) terhadap Sumber Daya Insani yang *Sabiqun bi Al-Khairah* (Z) di KSPPS Al-Iktisab Pamekasan.
4. Hipotesis Alternatif (H_4): terdapat pengaruh yang signifikan antara Paradigma Tauhid (X) terhadap Sumber Daya Insani yang *Sabiqun bi Al-Khairah* (Z) melalui *Sharia Corporate Culture* (Y) di KSPPS Al-Iktisab Pamekasan.

s

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan ini berangkat dari data yang diproses menjadi informasi dan membuktikan teori, sehingga dapat menjadi bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan. Pemrosesan data mentah menjadi informasi yang bermanfaat inilah yang merupakan jantung dari analisis kuantitatif.[1]

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh paradigma tauhid (variable X/ variable independen), terhadap pembentukan *human resource* yang *sabiqun bi al-khairat* (variable Y/ variable dependen) melalui *sharia corporate culture* (variable Z/ variable intervening) di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan pada kantor pusat beralamat di Pondok Pesantren Kebun Baru, Desa Palenggaan, Kecamatan Palenggaan Kabupaten Pamekasan. Waktu penelitian dimulai dari 01 juni 2018 sampai 01 juli 2018. Kuisioner yang dibagikan peneliti dengan dua cara, pertama kuisioner diberikan kepada pihak KSPPS dan diterima

[1] Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2001), 1.

kembali oleh peneliti dengan waktu yang sudah ditentukan serta menyesuaikan dengan jadwal kerja KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan, kedua peneliti melakukan penelitian secara proaktif dengan ikut berpartisipasi bersama pihak KSPPS dalam menemui dan memberikan kuisioner kepada karyawan secara langsung di berbagai daerah marketing KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.[2] Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.[3] Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu 50 orang.

D. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Tipe-tipe variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi empat jenis, yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening.

---

[2] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2010), 61.

[3] Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 74.

1. Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain.[4] Variabel independen disebut juga variabel bebas. Dalam analisis jalur (path analysis) dikenal sebagai variabel eksogen. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu paradigma tauhid *Rububiyyah* Tauhid *Uluhiyyah* dan Tauhid *Asma Wa Sifat*.
2. Variabel Intervening

   Variabel intervening adalah atau variabel perantara didefinisikan sebagai variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan variabel yang sedang diteliti tetapi tidak dapat dilihat, diukur, dan dimanipulasi; pengaruhnya harus disimpulkan dari pengaruh-pengaruh variabel bebas dan variabel moderat terhadap gejala yang diteliti. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah *Sharia Corporate Culture* (Z).
3. Variabel Dependen

   Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen disebut juga variabel terikat. Dalam analisis jalur (path analysis) dikenal sebagai variabel endogen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pembentukan *human resource* yang *sabiqun bi al-khairat* (Y).

[4] Edy Supriyadi, *SPSS+Amos Statistical Data Analysis* (Jakarta: In Media, 2014), 57.

E. Definisi Operasional

Berdasarkan penjabaran variabel di atas, berikut operasional variabel yang peneliti rumuskan:

Tabel.3.1.

Definisi Operasional

No	Variable	Dimensi	indikator	Skala pengukuran
01	Paradigma Tauhid (X)	Yaitu landasan bagi karekter insan muslim dalam segala sendi kehidupan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang subjek dan objeknya manusia.	Tauhid Rububiyah: a. Menciptakan b. Menguasai c. Memberi rejeki Tauhid Uluhiyah: a. Sifat ikhlas b. Tawakal c. Takut d. Pengharapan Tauhid *Asma wa Sifat* : a. 99 Asma Allah b. Sifat Allah	Likert
02	*Sharia Corporate Culture* (Z)	Yaitu budaya dimana kepercayaan dan nilai-nilai islami mewarnai seluruh pola, prilaku, sikap, dan aturan-aturan perusahaan	a. Keperibadian karyawan dalam hablum minallah b. Kepribadian karyawan dalam hablum minannas c. Berdoa sebelum	Likert

			dan sesudah kerja/ rapat d. Budaya salam e. Sikap ramah dan melayani f. Berbusana islami g. Lingkungan kerja yang bersih, sehat dan islami	
03	*Human Resource Sabiqun bi al-Khairah* (Y)	Seseorang yang selain mengerjakan yang wajib dan menjauhi yang dilarang, juga menjaga yang mustahab dan meninggalkan yang makhruh. Kriterianya berdasarkan empat sifat Rasulullah.	a. Shidiq b. Amanah c. Tabligh d. Fatanah	Likert

F. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data adalah sumber dari mana data akan digali. Sumber tersebut biasanya berupa orang, dokumen, pustaka, barang, keadaan atau lainnya. Berdasarkan cara perolehannya sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

a. Sumber Data Primer

Data yang belum tersedia dan untuk memperoleh data tersebut peneliti harus menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti kuesioner, wawancara, observasi dan sebagainya.[5] Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan. Sumber data primer juga diperoleh melalui wawancara. Wawancara dilakukan pada manajemen personalia KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.

b. Sumber Data Sekunder

Adapun sumber data sekunder yang dimaksud adalah sumber data yang didapat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku atau pustaka yang berhubungan dengan topik bahasan ini serta hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh pihak lain.[6] Untuk data sekunder, peneliti mengumpulkannya

[5] Hendri Tanjung, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* (Jakarta: Gramata Publishing, 2013), 76.

[6] Hendri Tanjung, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, 51.

dengan studi kepustakaan, literatur pada berbagai perpustakaan di dalam dan di luar kampus maupun pada toko-toko buku, dan website Bank Indonesia, Otoritas jasa Keuangan, dan KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Berikut pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti yang dilakukan di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data Melalui Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[7] Pada penelitian ini yang akan digunakan adalah angket tertutup, dengan memberi tanda *checklist* dan skala pemeringkatan. Maksudnya kuisioner diberikan kepada karyawan KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan dan didalam itu pula disediakan jawabannya. Memberikan pembobotan untuk setiap jawaban dari pertanyaan tertutup yang berskala ordinal. Pertanyaan positif atau mendukung penelitian akan diberi skor 5-4-3-2-1, dengan menggunakan skala likert (Sangat Setuju; Setuju; Ragu; Tidak Setuju; Sangat Tidak Setuju).

b. Pengumpulan Data Melalui Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan

[7] Hendri Tanjung, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, 142.

data. Pencarian data dengan teknik ini dapat dilakukan dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara orang seorang atau beberapa orang pewawancara dengan seorang atau beberapa orang yang diwawancarai.[8] Wawancara dalam penelitian ini dengan tanya jawab pada pihak manajemen perusahaan dan karyawan yang menjadi responden penelitian, yang berkaitan dengan pembentukan SDI yang *sabiqun bi al-khairah.*

G. Analisis Data

Dari data yang diperoleh akan dilakukan analisis data. Sehingga dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan, yang hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Berikut langkah-langkah dalam menganalisis data:

a. Metode Analisis Deskriptif

Yaitu suatu metode dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data diperoleh dari data primer berupa kuisioner yang telah diisi oleh sejumlah responden penelitian.

b. Uji Kualitas Data

Berdasarkan instrumen penelitian yang digunakan, kualitas data yang dihasilkan dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan uji validitas:

---

[8] Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali, 2008), 151.

1) Uji Reliabilitas

Bukti kuisioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuisioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuisioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,50 dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0.50.[9]

Hasil $\alpha \geq 0{,}50$ = reliabel

Hasil $\alpha < 0{,}50$ = tidak reliabel

2) Uji Validitas

Butir kuisioner dikatakan valid jika kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuisioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar r = 0,50. Butir kuisioner dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,50 dan sebaliknya jika *corrected item-total correlation* lebih kecil dari 0,50 maka dikatakan butir pertanyaan tidak valid.[10]

[9] Danang Sunyoto, *Teori, Kuisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. *Praktik Penelitian* (Jakarta: Center for Academic Publishing Service, 2012), 114.

[10] Danang Sunyoto, *Teori, Kuisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. *Praktik Penelitian*, 117.

c. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) sebagai uji hipotesisnya. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen terhadap variabel endogen. [11] Seluruh pengujian dan analisis data menggunakan bantuan SPSS 19.0. Setiap analisis yang dipilih untuk memecahkan permasalahan statistik tidak lepas dari asumsi yang harus ditaati, agar kesimpulan yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan. Adapun langkah-langkah pengujian analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut: [12]

1) Menggambarkan diagram jalur lengkap;
2) Merumuskan persamaan struktural;
3) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan;
4) Menghitung koefisien jalur secara individual maupun secara simultan (keseluruhan);
5) Merangkum ke dalam tabel, kemudian memaknai dan menyimpulkan hasil analisis jalur.

---

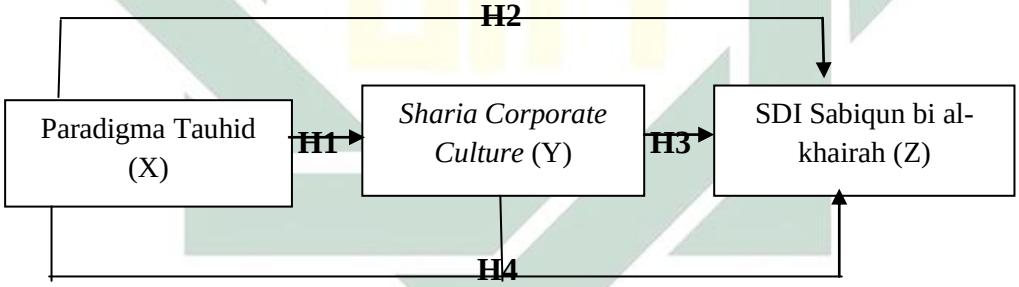
[11] Riduwan dan Kuncoro Engkos Ahmad, *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)* (Jakarta: Alfabeta, 2007), 2.

[12] Riduwan dan Kuncoro Engkos Ahmad, *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, 128.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel. Model bergerak dari kiri ke kanan dengan implikasi prioritas hubungan kasual variabel yang dekat ke sebelah kiri. Setiap nilai menggambarkan jalur dan koefisien jalur.[13]

Teknik analisis jalur (*path analysis*) ini akan digunakan dalam pengujian besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel paradigma tauhid (X) yaitu paradigma tauhid *uluhiyyah*, paradigma tauhid *Rububiyyah*, paradigma tauhid *Asma wa Sifat* dan *sharia corporate culture* (Z) pembentukan SDI *Sabiqun bi al-Khairah* (Y) di KSPPS AL-IKTISAB Pamekasan.

Gambar 3.1
Diagram Jalur



Sumber: Olahan Mandiri, Tahun 2018.

Keterangan:

X : Variabel independen Paradigma Tauhid

Z: Variabel intervening *sharia corporate culture*

Y: Variabel dependen pembentukan SDI *Sabiqun bi al-khairah*

[13] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011). 250.

Berdasarkan gambar model jalur diajukan hubungan bahwa tauhid *uluhiyyah, rububiyyah*, dan *asma wa sifat* mempunyai pengaruh langsung terhadap pembentukan SDI *sabiqun bi al-khairah.* Namun demikian ,tauhid *uluhiyyah, rububiyyah* dan *asma wa sifat* juga mempunyai hubungan tidak langsung terhadap pembentukan SDI *sabiqun bi al-khairah* yaitu dari tauhid *uluhiyyah, rububiyyah* dan *asma wa sifat* terhadap *sharia corporate culture* baru kemudian ke pembentukan SDI *sabiqun bi al-khairah* .

Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tadi. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini. Kemudian pada setiap variabel dependen (endogen variabel) akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varians yang tak dapat dijelaskan (*unexplained variance*) oleh variabel itu.[14] Berdasarkan diagram jalur di atas dibuat dua persamaan struktural:

Persamaan 1

$Y = \rho yx1\ X1 + \rho yx2\ X2 + \rho yx3\ X3 + \rho y\epsilon 1$

Persamaan 2:

$Z = \rho zx1\ X1 + \rho zx2\ X2 + \rho zx3\ X3 + \rho zy\ Y + \rho z\epsilon 2$

Pengujian dalam analisis jalur yang dapat dilakukan antara lain:

[14] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 210.

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen serta seberapa besar pengaruh dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang hampir mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.[15]

Dalam penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapat nilai koefisien jalur dari penjumlahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku. Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen).[16]

2) Uji Korelasi

Dalam metode analisis jalur untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matriks

[15] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 97.

[16] Riduwan dan Kuncoro Engkos Ahmad, *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)* (Jakarta: Alfabeta, 2007), 116.

korelasi dari variabel *uluhiyyah, rububiyyah,* dan *asma wa sifat*. Untuk menafsirkan angka, digunakan kriteria korelasi:

a) 0.00 – 0.199 : korelasi sangat rendah.

b) 0.20 – 0.399 : korelasi rendah.

c) 0.40-0.599 : korelasi cukup kuat.

d) 0.60 -0.799 : korelasi kuat.

e) 0.80 – 1.00 : korelasi sangat kuat.[17]

3) Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a) Jika $T_{hitung} > T_{tabel,}$ maka tolak Ho dan terima Ha

b) Jika $T_{hitung} < T_{tabel,}$ maka teima Ho dan tolak Ha

c) Jika Sig < 0.05, Maka Ho ditolak

d) Jika Sig > 0.05, Maka Ho diterima

4) Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

[17] Riduwan dan Kuncoro Engkos Ahmad, *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, 62.

bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujian secara keseluruhan dapat dilihat dari Tabel Anova yang nantinya akan diperoleh nilai F dan didapat nilai probabilitas (*sig*). Jika nilai sig < 0.05, maka keputusannya adalah menerima Ha dan menolak Ho, dengan demikian maka hipotesis diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum KSPPS Al-Iktisab

1. Sejarah KSPPS Al-Iktisab Kebun Baru

KSPPS Al-Iktisab Kebun Baru telah berbadan hukum 04/BH/X.5.19/2014 dan mendapat perubahan dengan nomor : 34/PAD/BH/XVI.19/2016 yang dikeluarkan oleh Dinas Koperasi Kabupaten Pamekasan.

KSPPS Al-Iktisab Kebun Baru didirikan oleh pengasuh PP. Kebun Baru yang memberikan kesempatan untuk menjadi anggota kepada guru, pimpinan madrasah, alumni pondok pesantren Kebun Baru, dan para simpatisan yang menyebar di Pamekasan dan sekitarnya.

Pengurus terus berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesenambungan pada semua bidang baik organisasi maupun usaha. Untuk menunjang hal tersebut maka anggota KSPPS Al-Iktisab Kebun Barudan penerima amanat perlu mrmiliki karakter STAF (Shiddiq, Tabligh, Amanaf dan Fathanah).

Sesuai angaran dasar KSPPS KSPPS Al-Iktisab Kebun Baru, bahwa anggota adalah pemilik dan sekaligus pengguna jasa KSPPS Al-Iktisab Kebun Brau. Sebagai konsekuensi, rapat anggota merupakan kekuatan tertinggi dalam organisasi KSPPS Al-Iktisab Kebun Baru, sedangkan pengurus dan pengawas sebagai penerima amant anggota dan pelaksana keputusan-keputusan dan ketetapan-ketetapan yang diambil dalam rapat anggota.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Visi dan Misi KSPPS Al-Iktisab Kebun Baru

a. Visi

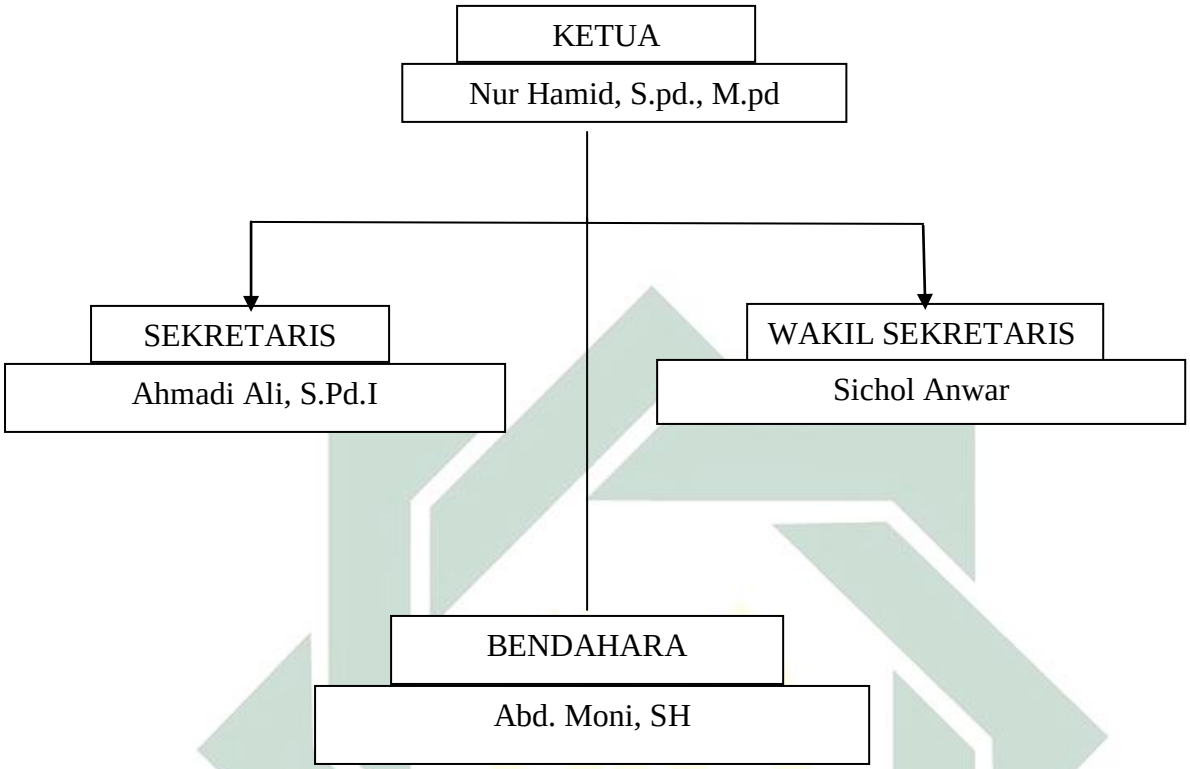
Terujudnya KSPPS mandiri yang amanah dan berbasis Syari'at Islam sehingga dapat menupang sendi-sendi perekonomian umat yang penuh barokah.

b. Misi

1) Meujudkan manjemen KSPPS KSPPS yang profisional, amanah dan berdedikasi tinggi terhadap kepentingan umat.
2) Menciptakan pelayanan yang maksimal dan bersahaja terhadap anggota dan calon anggota sehingga menjadi KSPPS yang menyenangkan untuk menabung maupun pembiayaan.
3) Mendorong terciptanya unit-unit usaha home industry dengan menyediakan serana pelatihan dan permodalan bagi anggota dan calon anggota sehingga kesejahteraannya meningkat.
4) Menciptakan permodalan yang kuat melalui program menabung dengan menjalin kerjasama dengan berbagai pihak.
5) Mengembangkan KSPPS Al-Iktisab dengan membuka cabang-cabang di berbagai daerah yang mempunyai prospek tinggi sehingga kehadirannya lebih dirasakan mamfaatnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Struktur KSPPS Al-Iktisab Kebun Baru[1]



4. Produk tabungan di KSPPS Al-Iktisab[2]

   a. Tabungan Syariah

      Tabungan syariah adalah tabungan yang dapat disetor dan diambil sewaktu-waktu dengan menggunakan akad mudhorobah muthlaqah atau wadi'ah yadh dlomanah/Qard.

   b. Tabungan Tarbiyah

      Tabungan tarbiyah adalah tabungan yang diperuntukkan lembaga pendidikan guna menghimpun dana tabungan siswa dengan akad wadi'ah yadh dhomanah.

   c. Tabungan Haji dan Umroh

[1] Data USPPS Al-Iktisab Kebun Baru (brosur USPPS Al-Iktisab Kebun Baru)
[2] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabungan haji dan umroh adalah tabungan yang dipersiapkan untuk biaya pelaksanaan ibadah haji dan umroh dengan menggunakan akad wadi'ah yadh dhomanah.

d. Tabungan Qurban

Tabungan Qurban adalah tabungan yang dipersiapkan untuk kurban pada hari raya idul adha dengan akad wadi'ah yadh addhomanah.

e. Tabungan Aqiqoh

Tabungan Aqiqoh adalah tabungan yang dipersiapkan untuk walimatul Aqiqoh (selamatan anak) biasanya dilakukan pada hari ketujuh dari kelahiran atau dimana orang tua mampu untuk melaksanakannya, dengan menggunakan akad wadi'ah yadh dlomanah.

f. Tabungan idul fitri

Tabungan idul fitri adalah tabungan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hari raya idul fitri dengan akad wadi'ah yadh dlomanah.

g. Tabungan Mudharabah Berjangka

Tabungan mudharabah berjangka (Deposito) adalah tabungan yang bisa ditarik/diambil berdasarkan jangka waktu yang telah disepakati yaitu : 3 bulan, 6 bulan, 9 bulan, 12 bulan atau 24 bulan.

5. Produk-produk pembiayaan di KSPPS Al-Iktisab

a. Musyarakah (penyertaan modal)

Pembiayaan berupa sebagian modsl, yang diberikan kepada anggota dari modal keseluruhannya, masing-masing pihak bekerja dan memiliki hak untuk turut serta mewakili atau menggunakan hak-haknya dalam manajemen usaha tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keuntungan dari usaha ini akan dibagi menurut proporsi penyertaan modal atau sesuai kesepakatan bersama.

b. Mudharabah (bagi hasil)

Pembiayaan modal sepenuhnya dari KSPPS Al-Iktisab, sedangkan anggota/calon anggota menyediakan usaha dan manajemennya. Hasil keuntungan akan dibagi sesuai kesepakatan bersama berdasarkan ketentuan hasil.

c. Rahn (Gadai Syariah)

Rahn adalah akad perjanjian pinjam meminjam dengan menyerahklan barang sebagai tanggungan hutang, dan KSPPS mendapatkan ujroh atau jasa atas penitipan agunan sesuai kesepakatan.

d. Murabahah (Jual beli)

Pembiayaan atas dasar jual beli dimna harga jual di dasarkan atas harga asal yang diketahui bersama ditambah keuntungan untuk KSPPS Al-Iktisab, keuntungannya adalah selisih harga jual dengan harga asal yang disepakati bersama.

e. Bai' bitsamanil ajil (jual beli)

Pembiayaan dengan sistem jual beli yang dilakukan secaa angsuran terhadap pembelian suatu barang. Jumlah kewajiban yang harus dibayar oleh pengguna jasa sebesar jumlah harga barang dan keuntungan yang telah disepakati.

6. Program Kerja KSPPS Al-Iktisab

Dalam menjalankan tugas aktifitas operasional organisasi dan usaha KSPPS Al-Iktisab kebun baru memiliki beberpa program diantaranya ketntuan organisasi, administrasi dan sarana serta prasarana.

a. Ketentuan operasional

1) Melaksanakan penyesuaian bisyaroh managerial

2) Perbaikan Standart Operasional Prosedur (SOP)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Revisi administrasi program

4) Perubahan ketentuan ujroh

b. Administrasi

Kegiatan administrasi di KSPPS Al-Iktisab Kebun Baru ada yang dilakukan oleh pengurus dan ada pula yang dilakukan oleh managerial sebagai alat kelengkapan operasional KSPPS Al-Iktisab Kebun Baru. Administrasi yang dilakukan oelh pengurus untuk tahun 2018 berkisar pada administrasi keanggotaan, kelembagaan, inventaris dan administrasi yang berkenaan dengan organisasi KSPPS Al-Iktisab Kebun Baru. Adapun administrasi dan akuntansi usaha dan keuangan diterapkan secara lengkap dan teratur oleh manager dan karyawan telah dilaksanakan dengan baik.

c. Sarana dan Prasarana

Mengenai sarana dan prasarana di KSPPS Al-Iktisab Kebun Baru terdapat beberapa laporan diantaranya yaitu Kendaraan, mesin-mesin, mebelair, perlengkapan lainnya, alat-alat listrik, komputer, dan biaya pra operasional, semua ini masuk kedalam aktiva tetap dan inventaris.

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini untuk merumuskan dan menginterpretasikan hasil penelitian berupa karakteristik responden. Berikut dapat dilihat karakteristik responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yang diperoleh dari kuisioner yang telah disebarkan kepada 125 responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Karekteristik responden

a. Jenis kelamin responden

Tabel 4.1

Karekteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Pria	50	100
Wanita	0	0
Jumlah	50	100

Pada tabel diatas merupakan seluruh populasi yang dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh, dengan jumlah responden 50 orang. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh responden penelitian berjenis kelamin pria. Hal ini menunjukkan KSPPS Al-Iktisab mayoritas memperkerjakan pria karena lingkungan pesantren.

b. Usia responden

Tabel 4.2

Karekteristik Responden berdasarkan umur

Umur	Jumlah	Persentase
20-29	17	34
30-39	29	58
40-49	3	6
50-59	1	2
Jumlah	50	50

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa usia 20-29 sebanyak 17 orang dengan persentase 34 %, 30-39 sebanyak 29 orang dengan persentase 58%, 40-49 sebanyak 3 orang dengan persentase 6 %, 50-59 sebanyak 1 orang dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

persentase 2 %. Hal ini menunjukkan bahwa KSPPS Al-Iktisab banyak memperkerjakan karyawan yang usianya 30-39, sehingga digolongkan karyawan yang produktif.

c. Tingkat pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
MA	25	50
SMA	3	6
S1	21	42
S2	1	2
Jumlah	50	50

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan MA dengan jumlah 25 dengan persentase 50 %, tingkat pendidikan SMA 3 orang dengan persentase 6 %, tingkat pendidikan S1 21 dengan persentase 42 %, dan S2 jumlah 1 dengan persentase 2 %. Hal ini menunjukkan bahwa KSPPS Al-Iktisab tersebut banyak memperkerjkan tenaga fresh graduate tingkat SMA sederajat.

2. Karekteristik jawaban responden

Instrumen yang dipakai penelitian ini adalah kusioner, jumlah pertanyaan 9 untuk variabel X (Paradigma Tauhid), 3 pertanyaan untuk variaber Y (Syariah Corporate culture), dan 6 pertanyaan unutuk variabel Z (SumberDaya Insani), sehingga jumlah keseluruhan pertanyaan 18 butir pertanyaan.

Tabel 4.4

Hasil jawaban responden X1.1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jawaban responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	0	0
Setuju	0	0
Sangat Setuju	50	100
Total	50	100

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa sebanyak 100% responden menjawab sangat setuju dari pertanyaan "anda yakin bahwa Allah adalah tuhan yang menciptakan alam semesta". Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan masalah keyakinan bahwa Allah yang menciptakan alam semesta dinilai baik.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden X1.2

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	0	0
Setuju	1	2
Sangat Setuju	49	98
Total	50	100

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa sebanyak 89% responden menjawab sangat setuju dari pertanyaan "anda meyakini bahwa Allah mengusai alam semesta".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebanyak 2% responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori keyakinan bahwa Allah maha kuasa dinilai baik.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden X1.3

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Netral	0	0
Setuju	0	0
Sangat Setuju	50	100
Total	50	100

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa sebanyak 100% responden menjawab sangat setuju dari pertanyaan "anda meyakini bahwa Allah maha pemberi rezeki kepada makhluknya". Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori keyakinan bahwa Allah yang maha pemberi rezeki dinilai baik.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden X1.4

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	11	22
Setuju	25	50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sangat Setuju	13	26
Total	50	100

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa sebanyak 50% responden menjawab setuju dari pertanyaan "dalam bekerja anda mempunyai sifat ikhlas dan tawakkal". Sebanyak 26 % menjawab setuju, sisanya 22% dan 2% netral dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori sifat ikhlas dan tawakkal dinilai baik.

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden X1.5

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	10	20
Setuju	18	36
Sangat Setuju	21	42
Total	50	100

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa sebanyak 42% responden menjawab sangat setuju dari pertanyaan "dalam bekerja anda selalu merasa takut dan merasa di awasi oleh Allah". Sebanyak 36% menjawab setuju selebuhnya 20% dan 2% menjawab netral dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori takwa dan pengawasan Allah dinilai baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.9

Hasil Jawaban Responden X1.6

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2
Netral	10	20
Setuju	21	42
Sangat Setuju	18	36
Total	50	100

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa sebanyak 42% responden menjawab setuju dari pertanyaan "setelah melaksanakan pekerjaan secara profesional anda berserah diri pada Allah SWT". sebanyak 36% menjawab sangat setuju selebihnya 20% dan 2% menjawat netral dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori profesional dan tawakkal dinilai baik.

Tabel 4.10

Hasil Jawaban Responden X1.7

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	4	8
Netral	15	30
Setuju	28	56
Sangat Setuju	3	6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Total	50	100

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa sebanyak 56% responden menjawab setuju dari pertanyaan "anda menciptakan suasana kerja yang dinamis di KSPPS Al-Iktisab". Sebanyak 30% netrla selebihnya 8% dan 6% tidak setuju dan sangat setuju Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan menciptakan suasana kerja yang dinamis dinilai baik.

Tabel 4.11

Hasil Jawaban Responden X1.8

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	2
Tidak Setuju	3	6
Netral	29	58
Setuju	15	30
Sangat Setuju	2	4
Total	50	100

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa sebanyak 30% responden menjawab setuju dari pertanyaan "anda mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja anda di KSPPS Al-Iktisab". Sebanyak 58% responden menjawab netral, 4 % menjawab sangat setuju selebihnya 6% dan 2% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan prestasi dalam bekerja dinilai baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.12

Hasil Jawaban Responden X1.9

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	3	6
Tidak Setuju	3	6
Netral	13	26
Setuju	24	48
Sangat Setuju	7	14
Total	50	100

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa sebanyak 48% responden menjawab setuju dari pertanyaan "anda menciptakan lingkungan kerja yang kreatif di KSPPS Al-Iktisab". Sebanyak 26% responden menjawab netral, 7% menjawab sangat setuju selebihnya 6% dan 6% menjawab setuju dan tidak setuju Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden masalah lingkungan kreatif dinilai baik.

Tabel 4.13

Hasil Jawaban Responden Y1.1

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	2
Tidak Setuju	1	2
Netral	9	18
Setuju	13	26
Sangat Setuju	26	52

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Total	50	100

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa sebanyak 52% responden menjawab sangat setuju dari pertanyaan "anda selalu berdoa sebelum dan sesudah memulai pekerjaan di KSPPS Al-Iktisab". Sebanyak 26% responden menjawab setuju, 18% responden menjawab netral selebihnya 2% dan 2% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori pentingnya doa dalam setiap pekerjaan dinilai baik.

Tabel 4.14

Hasil Jawaban Responden Y1.2

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	4
Netral	10	20
Setuju	19	38
Sangat Setuju	19	38
Total	50	100

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa sebanyak 38% responden menjawab sangat setuju dari pertanyaan "anda bersikap ramah dan santun sesama karyawan dan anggota KSPPS Al-Iktisab". Sebanyak 38% responden menjawab setuju, 20% responden menjawab netral selebihnya 2% tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori bersikap ramah dan sopan santun dinilai baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.15

Hasil Jawaban Responden Y1.3

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	2
Tidak Setuju	1	2
Netral	13	26
Setuju	17	34
Sangat Setuju	18	36
Total	50	100

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa sebanyak 36% responden menjawab sangat setuju dari pertanyaan "anda selalu berpakaian rapi dan bersih saat bekerja di KSPPS Al-Iktisab". Sebanyak 34% responden menjawab setuju, 26% responden menjawab netral selebihnya 2% dan 2% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori pentingnya berpakaan rapi dinilai baik.

Tabel 4.16

Hasil Jawaban Responden Z1.1

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	2
Tidak Setuju	2	4
Netral	12	24
Setuju	25	50
Sangat Setuju	10	20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Total	50	100

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa sebanyak 50% responden menjawab setuju dari pertanyaan "anda dalam pekerjaan menerapkan sikap profesionalisme sebagai praktisi ekonomi syariah". Sebanyak 20% responden menjawab sangat setuju, 24% responden menjawab netral selebihnya 4% dan 2% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori sikap profesionalisme sebagai praktisi ekonomi syariah dinilai baik.

Tabel 4.17

Hasil Jawaban Responden Z1.2

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	4
Netral	10	20
Setuju	19	38
Sangat Setuju	19	38
Total	50	100

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa sebanyak 38% responden menjawab setuju dari pertanyaan "menjadikan pekerjaan sebagai amal ibadah". Sebanyak 38% responden menjawab sangat setuju, 20% responden menjawab netral selebihnya 4% menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori bekerja diniatkan Ibadah dinilai baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.18

Hasil Jawaban Responden Z1.3

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	4
Netral	18	36
Setuju	18	36
Sangat Setuju	12	24
Total	50	100

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa sebanyak 36% responden menjawab setuju dari pertanyaan " mewujudkan etos kerja sebagai wujud jihad di jalan Allah (profesionalisme)". Sebanyak 24% responden menjawab sangat setuju, 36% responden menjawab netral selebihnya 4% menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori etos kerja sebagai wjud jihad di jalan Allah dinilai baik.

Tabel 4.19

Hasil Jawaban Responden Z1.4

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	2
Tidak Setuju	3	6
Netral	23	26
Setuju	14	28
Sangat Setuju	9	18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Total	50	100

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa sebanyak 28% responden menjawab setuju dari pertanyaan "mewujudkan prestasi atas setiap pekerjaan". Sebanyak 18% responden menjawab sangat setuju, 26% responden menjawab netral selebihnya 6% dan 2% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori pentingnya prestasi dinilai baik.

Tabel 4.20

Hasil Jawaban Responden Z1.5

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	3	6
Netral	17	34
Setuju	21	42
Sangat Setuju	9	18
Total	50	100

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa sebanyak 42% responden menjawab setuju dari pertanyaan "anda sangat disiplin terhadap waktu dalam pekerjaan". Sebanyak 18% responden menjawab sangat setuju, 23% responden menjawab netral selebihnya 34% dan 6% menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori sikap disiplin pada waktu dinilai baik.

Tabel. 21

Hasil Jawaban Responden Z1.6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jawaban Responden	Frekuensi	Persenntase
Sangat Tidak Setuju	2	4
Tidak Setuju	4	8
Netral	10	20
Setuju	26	52
Sangat Setuju	8	16
Total	50	100

Tabel 4.21 menjelaskan bahwa sebanyak 52% responden menjawab setuju dari pertanyaan "anda dapat menciptakan tim/kerja sama dalam suatu pekerjaan sehingga dapat mencapai target (KSPPS) secara maksimal". Sebanyak 16% responden menjawab sangat setuju, 20% responden menjawab netral selebihnya 8% dan 4% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden akan teori pentingnya atau kerja sama untuk mencapai target yang maksimal dinilai baik.

3. Uji kualitas data

Instrumen yang dipakai dalam penelitian harus dapat dikatakan valid dan reliabel untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuisioner layak digunakan sebagai intrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian, sedangkan reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuisioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk peneliti lain. Berikut dua kriteria yang digunakan dalam uji kualitas data:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Artinya instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Bila koefisien korelasi (r) positif dan signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik alpha cronbach dengan hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.22

Hasil Uji Reabilitas Teknik *Cronbach Alpha*

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Reabiabel
Paradigma Tauhid (X)	0.635	Reabiabel
Sharia Corporate Culture (Y)	0.776	Reabiabel
SDI Sabiqun bi al-Khairah (Z)	0.542	Reabiabel

Dari tabel 4.22 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas pada instrumen pada semua variabel dengan nilai cronbach alpha (lampiran 4) dapat dikatakan reliabel, karena memiliki nilai cronbach alpha nya diatas 0,50.

b. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur datta yang didapat setelah penelitian dengan alat ukur yaitu kuisioner. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir pertanyaan, yang disebut dengan uji pearson correlation. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 19.0 for windows.

Peneliti mengajukan kuisioner yang terdiri dari 9 butir pertanyaan untuk variabel paradigma tauhid, 3 butir pertanyaan untuk variabel Sharia Corporate Culture, 6 butir pertanyaan untuk variabel Sumber Daya Insani Sabiqun Bi Al-khairah, sehingga seluruh pertanyaan berjumlah 18 butir dengan interval jawaban 1 sampai 5. Dengan jumlah responden sebesar 50 orang dan $\alpha = 0,05$ maka nilai r tabel adalah sebesar 0,279. Item kuesioner yang memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritisnya akan dibuang dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Dalam perhitungannya, seluruh item pertanyaan pada variabel X dan item pertanyaan pada variabel Y yakni Sharia corporate culture dinilai valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,279. Akan tetapi dalam perhitungan SPSS pada item pertanyaan X1 hasil uju validitas menunjukkan tidak valid sehingga item tersebut tidak digunakan dalam uji hipotesis. Berikut koefisien korelasi tiap item pernyataan terhadap skor totalnya disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.23

Hasil ujian pearsoncorrelation terhadap

variabel Paradigma Tauhid (X)

Item	Koefisien korelasi	Validitas
X1	0.011	Tidak valid
X2	0.550	Valid
X3	0.589	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X4	0.712	Valid
X5	0.721	Valid
X6	0.636	Valid
X7	0.460	Valid
X8	0.620	Valid
X9	1	Valid

Tabel. 4.23

Hasil ujian pearsoncorrelation terhadap variabel Corporate culture (Y)

Item	Koefisien korelasi	Validitas
Y1	0.831	Valid
Y2	0.818	Valid
Y3	1	Valid

Tabel. 4.23

Hasil ujian pearsoncorrelation terhadap variabel Sumber Daya Insani (Z)

Item	Koefisien korelasi	Validitas
Z1	0.447	Valid
Z2	0.554	Valid
Z3	0.545	Valid
Z4	0.492	Valid
Z5	0.571	Valid
Z6	1	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) sebagai uji hipotesisnya. Adapun dalam pengujian hipotesis ini terdiri dari dari dua persamaan, yaitu persamaan 1 dan persamaan 2. Seluruh pengujian dan analisis data menggunakan bantuan SPSS 19.0 sebagai berikut:

1. Menguji Persamaan Analisi Jalur 1

a. Hasil Uji Koefisien Jalur I

Dalam penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapat nilai koefisien jalur dari penjumlahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut hasil pengolahan koefisien jalur:

Tabel
Koefisien Jalur 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-3,976	3,468	
	PARADIGMA TAUHID	,427	,092	,559

Tabel dibawah ini merupakan besarnya angka koefisien determinasi pada persamaan analisis jalur 1.

Tabel
Koefisien Determinasi Jalur 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,559(a)	,312	,298	1,940

Untuk melihat besarnya pengaruh paradigm tauhid terhadap sharia corporate culture dilihat dari hasil perhitungan dalam tabel khusunya angka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adjusted RSquare. Besarnya angka Adjusted RSquare (r^2) adalah 0.298. Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$KD = r^2 \times 100\%$

$KD = 0.298 \times 100\%$

$KD = 29.8\%$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r^2 : RSquare

Kerangka hubungan kausal Persamaan 1 dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$Y = \rho yx1\ X1 + \rho y\epsilon 1$

Diketahui:

$R^2 = 0,298$

$\rho y\epsilon 1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{1 - 0,298} = 0,837 = 83,7\%$

Keterangan:

$\rho yx1$: *Standardized coefficients,* koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadapY.

$\rho y\epsilon 1$: Besarnya pengaruh variabel lain

X1: Varibel eksogen paradigma tauhid

Y: Variebel intervening sharia corporate culture

Maka dari itu, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,559X_1 + 0,837\epsilon 1$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi ρy€1 menunjukkan jumlah varian variabel sharia corporate culture yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel paradigm tauhid atau dengan kata lain dipengaruhi variabel lain sebesar 83,7%.

b. Hasil Uji Signifikan Individual/ Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0.05. Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Untuk melakukan uji-t maka menggunakan Tabel Coefficient pada SPSS.

Mencari nilai t hitung dengan cara menentukan tingkat kesalahan dan menentukan tingkat derajat kebebasan. Tingkat kesalahan yang dipakai alpha 5% dan derajat kebebasan (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel sebanyak 50 dan k adalah jumlah variabel independen yakni sebanyak 1 variabel, maka df = 50-1 = 49. Pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 2,000

Tabel
Hasil Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,976	3,468		-1,146	,257
	PARADIGMA TAUHID	,427	,092	,559	4,667	,000

Berdasarkan hasil data pengujian melalui SPSS pada tabel coefficient**,** variabel paradigma tauhid (X) memiliki t hitung 4,667. Karena t hitung > t tabel = 4,667 < 2,000 dengan tingkat angka signifikansi 0.00 sehingga maka H1 diterima.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara *paradigma tauhid* dengan sharia corporate culture sebesar 4,667. Artinya variabel *paradigma tauhid* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap sharia corporate culture di KSPPS

c. Hasil Uji Signifikan Simultan/ Uji Serentak (Uji-F)

Nilai F hitung akan dibandingkan dengan F tabel dengan tingkat kesalahan α = 5% dan derajat kebebasan (df) = (k-1),(n-k) = (2-1),(50-2) = (1;48). Pada derajat kebebasan (1;48) nilai F tabel dengan α = 5% adalah 4,04

Hasil pengujian secara simultan variabel hardskill, spiritual, dan softskill ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Uji Statistik F

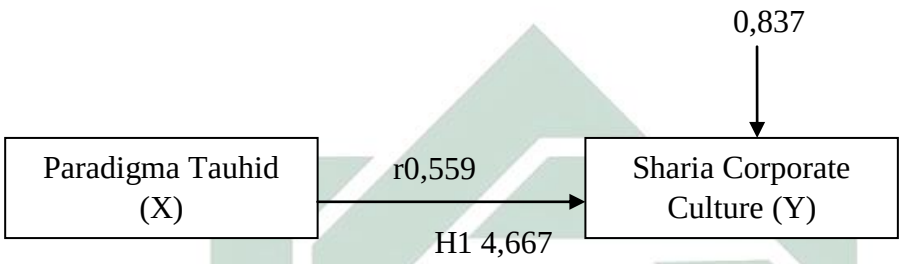
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,012	1	82,012	21,784	,000(a)
	Residual	180,708	48	3,765		
	Total	262,720	49			

Nilai F hitung diperoleh pada tabel Anova pada pengolahan data SPSS adalah 21,784 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena F hitung > F tabel yaitu 21,784 > 4,04 dan probabilitas berada jauh dibawah 0,05 maka H1 diterima, dapat dikatakan bahwa paradigma tauhid secara bersama-sama berpengaruh terhadap sharia corporate culture di KSPPS KSPPS Al-Iktisab. Dengan diperoleh nilai F sebesar 21,784 dengan nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

probabilitas (sig) sebesar 0.000. Karena nilai sig < 0.05, maka keputusannya adalah dan H1 diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Besarnya kontribusi variable paradigma tauhid (X) sebesar 29,8% secara langsung mempengaruhi sharia corporate culture (Y).

Gambar
Hasil Penelitian Persamaan Analisis Jalur 1



Hasil Pengujian persamaan 1 dapat diringkas seperti pada tabel berikut:

Tabel
Koefisien Jalur, Kontribusi Langsung, Tidak Langsung, Kontribusi Total, Kontribusi Paradigma Tauhid (X) Secara Simultan dan Signifikan Terhadap Sharia Corporate Culture (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Total	Kontribusi Bersama
		Langsung	Tidak Langsung		
X1	0,559	0,559		0,559	
Є1	0,837	0,702			
X1					0,298

Sumber: Data Diolah, Tahun 2016.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur persamaan 1 tersebut, maka memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

a. Besarnya kontribusi paradigma tauhid (X) yang secara langsung mempengaruhi sharia corporate culture (Y) adalah 0.559 atau 56%.
b. Besarnya kontribusi paradigma tauhid (X) secara simultan yang secara langsung mempengaruhi sharia corporate culture (Y) adalah 0.298 = 29.8%. Sisanya sebesar 0,702 atau 70,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Menguji Persamaan Analisis Jalur II

a. Hasil Uji Koefisien Jalur II

Dalam penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapat nilai koefisien jalur dari penjumlahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut hasil pengolahan koefisien jalur:

Tabel
Koefisien Jalur Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1.873	3.865	
PARADIGMA TAUHID	.581	.121	.597
SHARIA CORPORATE CULTURE	.214	.159	.168

Tabel dibawah ini merupakan besarnya angka koefisien determinasi pada persamaan analisis jalur II

Tabel
Koefisien Determinasi (R2) Jalur II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705[a]	.497	.475	2.134

Untuk melihat besarnya pengaruh paradigma tauhid terhadap pembentukan SDI bil khairah melalui sharia corporate culture sebagai variabel intervening dilihat dari hasil perhitungan dalam tabel pada angka Adjusted R square. Besarnya angka Adjusted Rsquare (r^2) adalah 0.475.

Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$KD = r^2 \times 100\%$

$KD = 0.475 \times 100\%$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KD = 47,5%

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r^2 : RSquare

Kerangka hubungan kausal persamaan 2 dapat dibuat

melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$Z = \rho zx1\ X1 + \rho zy\ Y + \rho z\epsilon 2$

Diketahui:

$R^2 = 0,475$

$\rho z\epsilon 2 = \sqrt{(1 - 0,475)} = \sqrt{0,525} = 0.724 = 72.4\%$

Keterangan:

ρzx1: *Standardized coefficients*, koefisien jalur pengaruh langsung X terhadap Z.

ρzЄ2: Besarnya pengaruh variabel lain

X : Varibel eksogen paradigma tauhid

Y : Varibel intervening sharia corporate culture

Z : Variabel endogen pembentukan SDI sabiqun bil khairah

Maka dari itu, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Z = 0,597X1 + 0,168Y + 0,724\epsilon 2$$

Jadi ρzЄ2 menunjukkan jumlah varian variabel kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel hardskill, spiritual, dan softskill atau dengan kata lain dipengaruhi variabel lain sebesar 72,4%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Hasil Uji Korelasi Hubungan Korelasi Antara Paradigma Tauhid (X) dan Sharia Corporate Culture (Y)

Berikut hasil uji korelasi hubungan variabel paradigma tauhid dalam tabel:

Tabel
Korelasi

Correlations				
		Pembentukan SDI Sabiqun bil Khairah	Paradigma Tauhid	Sharia Corporate Culture
	Pembentukan SDI Sabiqun bil Khairah	1.000	0.691	0.502
	Paradigma Tauhid	0.691	1.000	0.559
	Sharia Corporate Culture	0.502	0.559	1.000

Berdasarkan uraian diatas, maka hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan dengan tabel yang terdapat dibawah ini:

Tabel
Pengujian Hubungan Antar Variabel

Hubungan	Korelasi Koefisien	Kategori	Probabilitas	Kesimpulan
Paradigma Tauhid (X) dengan Sharia Corporate Culture (Y)	0,559	Kuat	0,000	Signifikan
Paradigma Tauhid (X) dengan SDI Sabiqun bil Khairah(Z)	0,691	Kuat	0,000	Signifikan
Sharia Corporate Culture (Y) dengan SDI	0,502	Kuat	0,000	Signifikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sabiqun bil Khairah(Z)				

Berdasarkan tabel korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi antar variabel menunjukkan korelasi yang sangat kuat dengan signifikan sebesar 0,000.

c. Hasil Uji Signifikan Individual/ Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0.05.

Mencari nilai t hitung dengan cara menentukan tingkat kesalahan dan menentukan tingkat derajat kebebasan. Tingkat kesalahan yang dipakai alpha 5% dan derajat kebebasan (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel sebanyak 50 dan k adalah jumlah variabel independen yakni sebanyak 2 variabel, maka df = 50-2 = 48. Pada taraf signifikansi 5% nilai t tabel sebesar 2.000

Tabel
Hasil Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.873	3.865		-0.484	0.630
	PARADIGMA TAUHID	0.581	0.121	0.597	4.784	0.000
	SHARIA CORPORATE CULTURE	0.214	0.159	0.168	1.349	0.184

1) Paradigma Tauhid (X) Berpengaruh Terhadap Pembentukan SDI

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sabiqun bil Khairah (Z)

Variabel paradigma tauhid (X) memiliki t hitung 4,784. Karena t hitung > t tabel = 4,784 > 2.000 dengan angka signifikansi 0.000<0.05 maka H2 diterima. Koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara paradigma tauhid dengan pembentuka SDI Sabiqun bil Khairah sebesar 4,784. Artinya variabel paradigma tauhid secara parsial berpengaruh signifikan terhadap SDI Sabiqun bil Khairah di KSPPS.

2) Sharia Corporate Culture (Y) Berpengaruh Terhadap Pembentukan SDI Sabiqun bil Khairah (Z)

Variabel sharia corporate culture (Y) memiliki t hitung sebesar 1,349. Karena t hitung < t tabel = 1,349 > 2,000 dengan angka signifikansi 0.000<0.05 maka H3 ditolak. Koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara sharia corporate culture dengan pembentukan SDI sabiqun bil khairah sebesar 1,349. Artinya variabel sharia corporate culture secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pembentukan SDI sabiqun bil khairah di KSPPS KSPPS Al-Iktisab.

d. Hasil Uji Statistik Secara Simultan (F)

Nilai F hitung akan dibandingkan dengan F tabel dengan tingkat kesalahan α = 5% dan derajat kebebasan (df) = (k-1),(n-k) = (3-1),(50-3) = (2;47). Pada derajat kebebasan (2;47) nilai F tabel dengan α = 5% adalah 3,20. Hasil pengujian secara simultan variabel paradigma tauhid dan sharia corporate culture ditunjukkan pada tabel berikut:

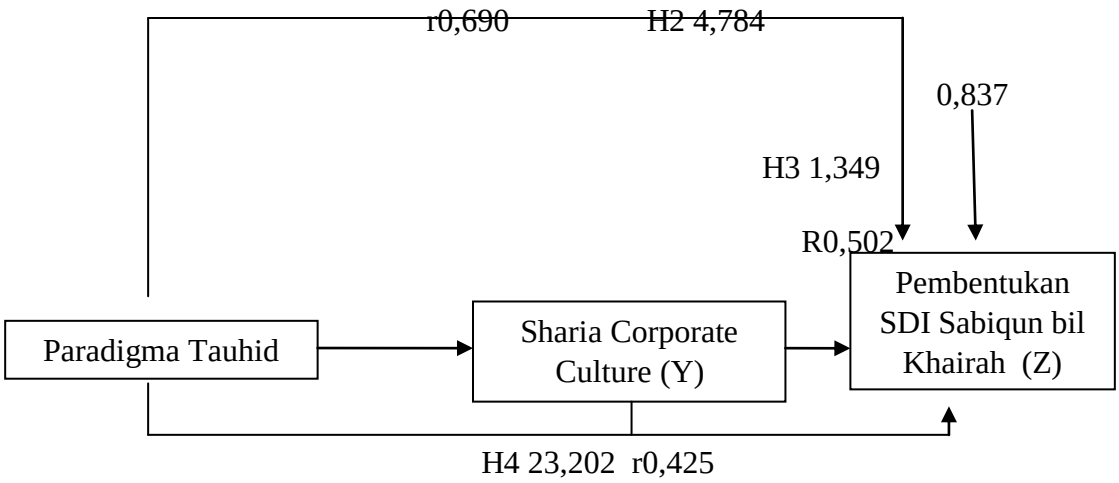
Tabel
Hasil Uji Statistik F

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.254	2	105.627	23.202	.000[b]
	Residual	213.966	47	4.552		
	Total	425.220	49			

Diperoleh nilai F sebesar 23,202 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.000 karena nilai sig < 0.05, Ha diterima. Artinya koefisien analisis jalur adalah dikatakan signifikan. Besarnya paradigma tauhid (X) terhadap pembentukan SDI sabiqun bil khairah (Z) dengan sharia corporate culture (Y) sebagai variabel intervening adalah 47,5%. Adapun sisanya 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang juga berpengaruh terhadap pembentukan SDI sabiqun bil khairah namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Angka ini lebih besar dibandingkan kontribusi *paradigma tauhid (X)* tanpa melalui sharia corporate culture (Y) sebagai variabel intervening.

Gambar 4.3
Hasil Penelitian Persamaan Analisis Jalur II



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil Pengujian persamaan 2 dapat diringkas seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel
Koefisien Jalur, Kontribusi Langsung, Tidak Langsung, Kontribusi Total, Kontribusi Paradigma Tauhid (X) dan Sharia Corporate Culture Insani (Y) Secara Simultan dan Signifikan Terhadap Pembentukan SDI Sabiqun bil Khairah (Z)

		Kontribusi			
Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Tidak Langsung	Total	Kontribusi Bersama
X terhadap Y	0,559	0,559		0,559	
X terhadap Z	0,597	0,597	0.093	0,690	
Y terhadap Z	0,168	0,168		0,168	
€2	0,724	0,525			
X dan Y					0,475

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur persamaan II tersebut, maka memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

1) Besarnya kontribusi paradigma tauhid (X) yang secara langsung mempengaruhi sharia corporate culture (Y) adalah 0,559 atau 55,9%. Sedangkan besarnya kontribusi paradigma tauhid (X) secara tidak langsung mempengaruhi SDI sabiqun bil khairah (Z) melalui sharia corporate culture (Y) adalah X → Z → Y = 0,559 x 0,168 = 0,093.
2) Besarnya kontribusi pengembangan sumber daya insani (Y) yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Z) adalah 0,168 atau 16,8%.

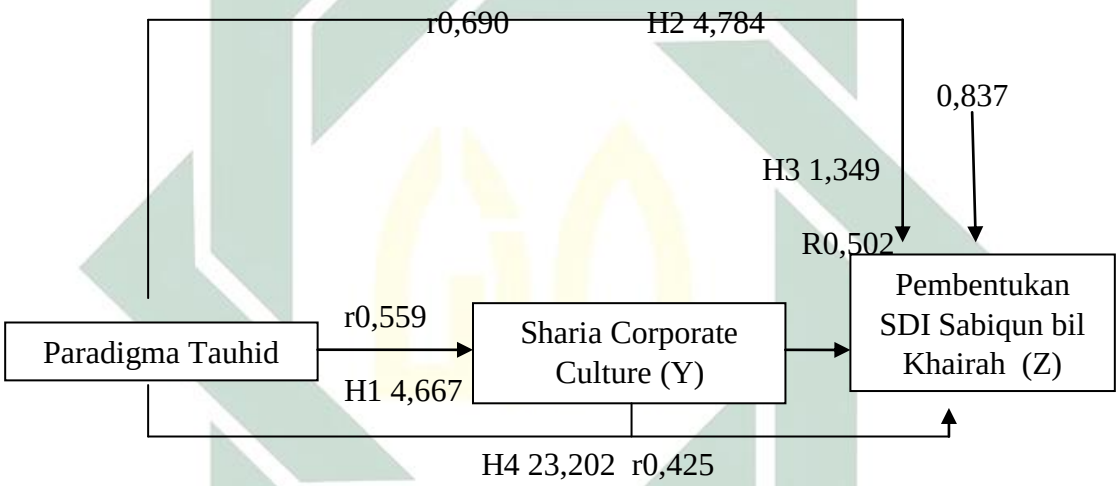
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Besarnya kontribusi paradigma tauhid (X) yang mempengaruhi SDI sabiqun bil khairah (Z) melalui sharia corporate culture (Y) adalah 0.475 = 47,5%. Sisanya sebesar 0.525 atau 52,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

E. Diagram Analisis Jalur

Diagram jalur yang dapat digambarkan dari hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dalam gambar berikut:

Gambar 4.4
Diagram Jalur



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Antara Paradigma Tauhid (X) Terhadap *Sharia Corporate Culture* (Y)

Berdasarkan hasil data pengujian SPSS pada tabel coefficient, variable paradigma tauhid (X) terhadap sharia corporate culture (Y) memiliki t hitung 4,667. Karena t hitung > t tabel = 4,667 < 2,000 dengan tingkat angka signifikansi 0.00 sehingga maka H1 diterima. Koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara paradigma tauhid dengan *sharia corporate culture* sebesar 4,667. Artinya variabel *paradigma tauhid* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap sharia corporate culture di KSPPS Al-Iktisab Pamekasan.

Tauhid merupakan pegangan yang menentukan kehidupan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Sebab tauhid merupakan fondasi bangunan agama yang menjadi dasar setiap amalan hamba-Nya. Tauhid bagi praktisi ekonomi syariah juga menjadi suatu yang fundamental. Dalam hal ini ketika tauihid dijadikan fondasi dasar dalam tingkah laku, maka akan kokoh praktisi ekonomi syariah dalam memegang prinsip tatkala dihadapakan dengan pilihan antara syariah dan non syariah dalam pekerjaannya. Selain dari pada itu memiliki keyakinan bahwa ada makhluk Allah ta'ala yang memiliki tugas untuk mengawasi manusia yaitu malaikat. Sehingga praktisi ekonomi syariah memiliki sikap profesional dalam bekerja baik ada atau tidak adanya pengawasan dari atasan atau tidak adanya SOP dan beragam peraturan, tetapi karena kaimanan bahwa gerak geriknya senantiasa dalam pantauan para malaikat. Praktisi ekonomi syariah juga harusnya

menjadikan Rasulullah sebagai rujukan pertama dan utama dalam segala aktivitas pekerjaannya.

Dengan menerapkan paradigma tauhid karyawan di perusahaan/ lembaga keuangan maka akan membentuk sharia corporate culture atau budaya perusahaan yang sesuai dengan prinsip syariah. Berdasarkan jawaban responden, hampir seluruh responden memberikan jawaban 90% menunjukkan bahwa paradigma tauhid terbentuk pada karyawan-karyawan di KSPPS Al-Iktisab Pamekasan.

B. Pengaruh Antara Paradigma Tauhid (X) Terhadap Pembentukan SDI Sabiqun bil Khairah (Z)

Berdasarkan hasil data pengujian SPSS pada tabel coefficient, variabel paradigma tauhid (X) memiliki t hitung 4,784. Karena t hitung > t tabel = 4,784 > 2.000 dengan angka signifikansi 0.000<0.05 maka H2 diterima. Koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara paradigma tauhid dengan pembentuka SDI Sabiqun bil Khairah sebesar 4,784. Artinya variabel paradigma tauhid secara parsial berpengaruh signifikan terhadap SDI Sabiqun bil Khairah di KSPPS Al-Iktisab Pamekasan.

Aspek sumber daya insani yang sabiqun bil khairah tercermin dalam profesionalisme kerja, menjadikan pekerjaan sebagai amal ibadah dalam muamalah, mempunyai etos kerja sebagai perwujudan atas keprofesionalisme dalam bekerja, disiplin terhadap waktu, dan bisa membentuk tim pekerjaan yang solid untuk mencapai target pekerjaan.

Berdasarkan karakterisktik jawaban responden, karyawan BMT Al-Iktisab Pamekasan sudah terbentuk paradigma tauhid yang bagus dengan rata-rata jawaban 90% sangat setuju terhadap nilai-nilai ketauhidan yang diaplikasikan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan paradigma tauhid membentuk sumber daya insani yang sabiqun bil khairah.

C. Pengaruh Antara Sharia Corporate Culture (Y) Terhadap Pembentukan SDI Sabiqun bil Khairah (Z)

Berdasarkan hasil data pengujian SPSS pada tabel coefficient, variabel sharia corporate culture (Y) memiliki t hitung sebesar 1,349. Karena t hitung < t tabel = 1,349 > 2,000 dengan angka signifikansi 0.000<0.05 maka H3 ditolak. Koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara sharia corporate culture dengan pembentukan SDI sabiqun bil khairah sebesar 1,349. Artinya variabel sharia corporate culture secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pembentukan SDI sabiqun bil khairah di KSPPS.

Budaya perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, persepsi, dan pola prilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah, baik masalah mengenai adaptasi secara eksternal, maupun maslah integrasi secara internal. Dari sudut pandang yang demikian, dapat dilihat bahwa budaya perusahaan adalah alat, cara atau informasi yang relevan untuk memecahkan masalah eksternal dan internal.

Penerapan sharia corporate culture di KSPPS Al-Iktisab adalah berkaitan dengan etika dalam bekerja, missal berdoa sebelum pekerjaan dimulai, melayani nasabah dengan santun, menjadi performan atau penampilan saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian,

bahwa antara sharia corporate culture terhadap pembentukan SDI sabiqun bil khairah tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sharia corporate culture tidak menjamin membentuk sumber daya manusia yang sabiqun bil khairah.

D. Pengaruh Antara Paradigma Tauhid (X) Terhadap Pembentukan SDI Sabiqun bil Khairah (Z) Melalui Sharia Corporate Culture (Y) Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil data pengujian SPSS pada tabel coefficient, Diperoleh nilai F sebesar 23,202 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0.000 karena nilai sig < 0.05, H4 diterima. Artinya koefisien analisis jalur adalah dikatakan signifikan. Besarnya paradigma tauhid (X) terhadap pembentukan SDI sabiqun bil khairah (Z) dengan sharia corporate culture (Y) sebagai variabel intervening adalah 47,5%. Adapun sisanya 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Angka ini lebih besar dibandingkan kontribusi *paradigma tauhid (X)* tanpa melalui sharia corporate culture (Y) sebagai variabel intervening.

Paradigma tauhid memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap pembentukan SDI sabiqunbil khairah melalui *sharia corporate culture*. Pembentukan SDI Aspek sumber daya insani yang *sabiqun bil khairah* tercermin dalam profesionalisme kerja, menjadikan pekerjaan sebagai amal ibadah dalam muamalah, mempunyai etos kerja sebagai perwujudan atas keprofesionalisme dalam bekerja, disiplin terhadap waktu, dan bisa membentuk tim pekerjaan yang solid untuk mencapai target pekerjaan. Tauhid merupakan pegangan yang menentukan kehidupan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Sebab tauhid merupakan fondasi bangunan agama yang menjadi dasar setiap amalan hamba-Nya.

Dalam pembentukan SDI di KSPPS Al-Iktisab yaitu diaplikasikan melalui *Sharia Corporate Culture.* karyawan KSPPS Al-Iktisab selalu dididik ketauhidan melalui budaya syariah supaya mereka memiliki keyakinan bahwa Allah ta'ala yang memiliki tugas untuk mengawasi manusia yaitu malaikat. Sehingga praktisi ekonomi syariah memiliki sikap profesional dalam bekerja baik ada atau tidak adanya pengawasan dari atasan atau tidak adanya SOP dan beragam peraturan, tetapi karena kaimanan bahwa gerak geriknya senantiasa dalam pantauan para malaikat. Praktisi ekonomi syariah juga harusnya menjadikan Rasulullah sebagai rujukan pertama dan utama dalam segala aktivitas pekerjaannya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis pembahasan dari hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil data pengujian SPSS pada tabel coefficient, variable X terhadap Y memiliki tingkat angka signifikansi 0.00 sehingga diterima. Dengan menerapkan paradigma tauhid, karyawan KSPPS Al-Iktisab membentuk sharia corporate culture yang sesuai dengan prinsip syariah. Berdasarkan jawaban responden, jawaban responden 90% menunjukkan bahwa paradigma tauhid terbentuk pada karyawan-karyawan di KSPPS Al-Iktisab Pamekasan.
2. Variabel paradigma tauhid secara parsial berpengaruh signifikan terhadap SDI *Sabiqun bil Khairah* di KSPPS Al-Iktisab Pamekasan. Berdasarkan karakterisktik jawaban responden, rata-rata jawaban 90% sangat setuju terhadap nilai-nilai ketauhidan yang diaplikasikan dalam pekerjaan.
3. Variabel sharia corporate culture (Y) dengan pembentukan SDI *sabiqun bil khairah* (Z) tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sharia corporate culture tidak menjamin membentuk sumber daya manusia yang *sabiqun bil khairah* bagi KSPPS Al-Iktisab.
4. Paradigma tauhid memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap pembentukan SDI *sabiqun bil khairah* melalui *sharia corporate culture*. paradigma tauhid (X) terhadap pembentukan SDI sabiqun bil khairah (Z) dengan sharia corporate culture (Y) sebagai variabel intervening. Sehingga karyawan KSPPS Al-Iktisab merupakan sumber daya insani yang *sabiqun bil khairah* tercermin dalam profesionalisme kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

1. KSPPS Al-Iktisab pondodk pesantren Kebun Baru Pamekasan sebaiknya tetap harus mempertahankan pengembangan sumber daya manusia melalui paradigma Tuhid yang merupakan metode yang telah diterapkan, agar kinerja karyawan semakin meningkat. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan tingkat kepercayaan masyarakat bertambah untuk bertransaksi KSPPS Al-Iktisab Pamekasan.
2. Berdasarkan uji parsial, bahwa Paradigma tauhid berpengaruh pada pengembangan sumber daya insani. Artinya dalam hal ini, pengembangan Sumber Daya Insani mulai meningkat, sehingga KSPPS Al-Iktisab Pamekasan harus mempertahankan potensi dan profesional karyawan dalam bekerja dengan paradigma tauhid melalui *Sharia Corporate Culture*.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat dianalisis faktor-faktor lain dalam pemenuhan SDI di KSPPS Al-Iktisab Pamekasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Muhammad bin Ismail Abu. al-Bukharyal-Ja'fi, al-Jami al-Shahih al-Muhtashar, Jilid I, Beirut: Dar ibn Katsir, 1987.

Fauzia, Ika Yunia dan Abdul Kadir Riyadi. *Prinsip Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah,* Cet. I, Jakarta:Kencana, 2014.

Fahmi, Abu dkk. *HRD Syariah Teori dan Implementasi,* Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2014.

Huda, Nurul dan Mohamad Heykal. *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoretis dan Praktis*" Jakarta: Kencana, 2010.

Kurniawan, Saefullah. *Pengantar Manajemen,* Jakarata : Prenada Media, 2006.

McShane, Steven L. dan Mery Ann Von Glinov. *Organizational Behaviour,* New York:McGraw, 2001.

Ridwan, Muhammad. *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*,Yogyakarta: UII Press, 2004.

Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capita*l Ed 1, Jakarta: Rajawali Press, 2009.

Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*, Jakarta: Rajawali Press, 2009.

Rodoni, Ahmad dan Abdul hamid. *lembaga keuangan syari'ah*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2008.

Sadono, Sukirno. *Pengantar Bisnis*, Jakarta : Prenada Media Group, 2006.

.Sholahuddin, Muhammad dan Lukman Hakim. *Lembaga Ekonomi dan Keuangan Syariah Kontemporer,* Surakarta, Muhamadiyah University press, 2008.

Suhrawardi, Lubis, K. *Hukum Ekonomi Islam,* Cet. III, Jakarta:Sinar Grafika, 2004.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yunus, Jamal Lulail. *Manajemen Bank Syariah Mikro*, Malang: UIN Press, 2009.

Wawancara dengan Muhammad Fawaid, Santri di Pondok Pesantren Kebun Waru Pamekasan.

Wawancara dengan Samsul Arifin, Pengurus Pondok Pesantren Kebun Waru Pamekasan.

Otoritas Jasa Keuangan, Statistik Perbankan Syariah, februari 2018, http://www.ojk.go.iddi akses pada 02 April 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id