

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Berkembangnya dunia bisnis dan organisasi yang ada di masyarakat serta semakin meningkatnya keadaan ekonomi di Indonesia memicu berdirinya lembaga keuangan finansial dengan bertujuan untuk menyimpan uang dan membagikan uang dalam bentuk pinjaman yang dimiliki oleh masyarakat. Hadirnya lembaga keuangan membantu masyarakat dalam mengelola dana yang dimilikinya. Baik lembaga finansial berupa perbankan ataupun lembaga finansial yang tidak berupa perbankan di Indonesia saat ini. Dilihat dari putusan menteri keuangan Nomor 38 No. KEP-38/MK/IV/I/1972 lembaga finansial yang tidak berbentuk perbankan atau yang disingkat LKBB merupakan suatu lembaga keuangan berbentuk selain bank yang melakukan kegiatan untuk menyimpan dana yang berasal dari masyarakat umum kemudian menyatakannya melalui surat-surat berharga baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. (Faizah dan Aji, 2019)

Saputra (2017) mengatakan di era saat ini BMT masih belum mampu menjadi sebuah lembaga keuangan yang memberikan berbagai fasilitas dan pelayanan yang mudah didapatkan dimana saja dan kapan saja, seperti tarik tunai di ATM yang mempermudah masyarakat untuk menarik uangnya bila diluar jam kerja kantor. Hal ini dikarenakan peran BMT dinilai masih sangat rendah dalam mengembangkan usaha mikro karena

marketing masih kurang. Masyarakat belum bisa mengenal sistem bagi hasil dan masih banyak masyarakat yang belum bisa merasakan kelebihan lembaga keuangan syariah dibandingkan dengan lembaga keuangan konvensional.

Keadaan tersebut membuat lembaga keuangan harus terus melakukan perbaikan dan berinovasi untuk menambah serta mempertahankan konsumen atau nasabah. Pada dasarnya, semakin banyak lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan yang bermunculan maka semakin banyak pula pilihan bagi masyarakat untuk memilih produk keuangan yang sesuai dengan kebutuhan. Sehingga hal tersebut menimbulkan tingkat persaingan antar lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan yang semakin ketat. Kesuksesan perusahaan bukan hanya ditentukan dari segi kondisi keuangan dan teknologi yang tersedia di perusahaan tersebut. Melainkan faktor lain yang paling penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju yaitu dari segi sumber daya manusia. Sebab kunci sukses dari perusahaan bukan hanya ada pada keuangan dan teknologi tapi pada faktor manusianya juga (Timbuleng dan Sumarauw, 2015).

Baitul Maal wat Tamwil adalah Organisasi yang berbentuk sebuah lembaga di bidang finansial syari'ah yang diambil dari Baitul Maal (organisasi amil zakat/tidak mengambil keuntungan secara materi) dan Tamwil (lembaga pembiayaan atau pinjaman yang mengambil keuntungan secara materi) yang menjadikan organisasi yang menciptakan

perekonomian menyeluruh di kalangan bisnis mikro kebawah yang berpedoman kepada prinsip hukum syari'ah Islam dan menjadikan seseorang berpengalaman dan dapat dipercaya agar bisa memberikan manfaat bagi setiap individu.

Menurut Hidayatullah (2015) BMT merupakan lembaga keuangan syariah adalah organisasi yang memunculkan produk finansial syariah dan mendapatkan izin secara resmi dalam melakukan kegiatan operasional sebagai lembaga finansial yang berbasis syariah yang berpedoman pelaksanaannya pada prinsip-prinsip berekonomi secara halal dan tidak haram. BMT melakukan kegiatan muamalah dengan skala mikro sehingga mampu menjangkau masyarakat yang mempunyai usaha dengan skala kecil.

Anoraga (2001) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan semakin tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Tasmara (2002) menegaskan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal.

Menurut Sinamo (2011), etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang didasari komitmen total terhadap paradigma kerja yang integral. Sinamo mengatakan (2011), jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Tasmara (2002) menyatakan etos kerja terbagi kedalam 4 aspek yaitu : Menghargai waktu, penyesuaian diri, keinginan untuk mandiri serta tangguh dan pantang menyerah. Sinamo (2011) menyatakan etos kerja memiliki delapan aspek. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Dikutip dari detik forum, Lubis (1977) dalam bukunya yang berjudul Manusia Indonesia. mengatakan bahwasanya Etos kerja orang Indonesia adalah (1) Munafik atau hipokrit. Suka berpura-pura, lain di mulut lain di hati (2) Enggan bertanggung jawab. Suka mencari kambing hitam (3) Berjiwa feodal. Gemar upacara, suka dihormati daripada menghormati dan lebih mementingkan status daripada prestasi (4) Percaya takhyul. Gemar hal keramat, mistis dan gaib (5) berwatak lemah. Kurang kuat mempertahankan keyakinan, plinplan, dan gampang terintimidasi. Dari kesemuanya, hanya ada satu yang positif, yaitu (6) Artistik; dekat

dengan alam. Dengan melihat keadaan saat ini, ini merupakan kenyataan pahit, yang memang tidak bisa kita pungkiri, dan memang begitu adanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah dan Yanwar (2017) diketahui bahwa karyawan yang memiliki etos kerja dalam kategori tinggi sebanyak 15,1%. Sedangkan karyawan yang merasakan etos kerja dalam kategori sedang sebanyak 70,9%, dan karyawan yang merasakan etos kerja dalam kategori rendah sebanyak 14,0%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasakan etos kerja dalam kategori sedang yaitu ada 70,9%, artinya karyawan memiliki etos kerja yang masih dapat ditingkatkan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu manajer *Mulia Group* di Karangmojo, Gunungkidul. Didapatkan hasil bahwa karyawan di lembaga keuangan ini memiliki permasalahan dimana karyawan sering datang kerja terlambat, pada saat jam kerja sering meninggalkan pekerjaan dengan berbagai alasan tertentu, seringnya terjadi salah paham antar karyawan maupun divisi diperusahaan, ketika terdapat kendala dilapangan tugas tidak diselesaikan tetapi justru dilimpahkan kepada atasan, terdapat karyawan yang mengundurkan diri karena beban kerja yang cukup berat berupa target yang tinggi, divisi marketing yang tidak pernah mencapai target serta pelayanan yang dikeluhkan oleh konsumen kurang memuaskan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa etos kerja karyawan memiliki indikator yang tidak tercapai dalam aspek Menghargai waktu hal ini

terlihat dari sering datang kerja terlambat, pada saat jam kerja sering meninggalkan pekerjaan dengan berbagai alasan tertentu. Kemudian aspek kedua yaitu penyesuain diri, terlihat dari seringnya terjadi salah paham antar karyawan maupun divisi diperusahaan. Aspek yang ketiga yaitu keinginan untuk mandiri terlihat dari ketika terdapat kendala dilapangan tugas tidak diselesaikan tetapi justru dilimpahkan kepada atasan serta aspek keempat yakni tangguh dan pantang menyerah dilihat dari kasus terdapat karyawan yang mengundurkan diri karena beban kerja yang cukup berat berupa target yang tinggi. Hal ini berarti menunjukkan adanya permasalahan etos kerja yang dialami karyawan dilembaga keuangan Mulia *Group* sehingga perlu adanya penelitian etos kerja untuk mewujudkan karyawan yang menghargai waktu, memiliki penyesuain diri yang baik, mandiri serta tangguh dan pantang menyerah.

Asifudin (2015) mengatakan bekerja bukan hanya sekedar mempertahankan eksistensi tetapi lebih dari sekedar jasmani, yaitu suatu nilai ibadah. Bekerja merupakan manifestasi dari religiusitas. Oleh karena itu seharusnya dalam bekerja, karyawan dituntut untuk dapat melakukan kewajibannya dengan baik, pekerjaan yang diselesaikan sesuai perintah yang diberikan, selalu memberikan laporan kegiatan kepada atasan, pengerjaan tepat waktu, melayani masyarakat dengan baik, memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai konsumennya adalah beberapa kriteria kualitas kerja karyawan yang ideal.

Anoraga (2001) mengemukakan bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

Anoraga (2001) mengemukakan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja di antaranya adalah, agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, peneliti menggunakan religiusitas yang terdapat dalam faktor agama. Karena menurut Amna (2015) religiusitas merupakan kedalaman seseorang dalam meyakini suatu agama disertai dengan tingkat pengetahuan terhadap agamanya yang diwujudkan dalam pengamalan nilai-nilai agama yakni dengan mematuhi aturan-aturan dan menjalankan kewajiban-kewajiban dengan keikhlasan hati dalam kehidupan sehari-hari yang berkaitan dengan ibadah. Sehingga dapat dikatakan bahwa religiusitas berperan penting dalam mempengaruhi suatu perilaku seseorang dalam bekerja atau disebut etos kerja.

Sesuai dengan pendapat Max Weber (dalam Irham 2012) dalam mengaitkan makna etos kerja dengan agama, maka etos kerja merupakan sikap diri yang mendasar terhadap kerja yang merupakan wujud dari kedalaman pemahaman dan penghayatan religius yang memotivasi seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, religiusitas mempengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya dengan bersumber pada nilai-nilai keagamaan yang dianutnya.

Ancok & Nashori (2008) mengatakan bahwa religiusitas adalah sebuah perilaku terhadap agama yang berupa penghayatan terhadap nilai-nilai agama yang hanya dapat dinilai melalui ketaatan dalam menjalankan ibadah, pengetahuan dan keyakinan mengenai agama yang dianutnya. Menurut Subandi, (2013) kata 'religi' berasal dari bahasa latin 'religare' dan berarti mengikat. Maksudnya adalah dalam religi atau agama terdapat aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan, yang memiliki fungsi mengikat atau mengatur diri individu terhadap hubungannya dengan Tuhan, sesama manusia dan alam sekitar.

Glock & Stark (dalam, Subandi 2013) mengatakan bahwa terdapat lima dimensi dalam religiusitas, adapun dimensi tersebut yaitu: dimensi keyakinan, dimensi peribadatan / kepatuhan, dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan dan dimensi konsekuensial.

Religiusitas diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan tidak hanya mewujudkannya melalui kegiatan ritual keagamaan saja, namun religiusitas juga diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan mewujudkannya dalam setiap aspek kehidupan dan setiap kegiatan yang dilakukan dengan didorong oleh adanya kekuatan supranatural, dimana religiusitas tersebut dapat didukung oleh beberapa dimensi atau indikator yang antara lain adalah keyakinan, pengetahuan agama, pengalaman, praktek agama, dan pengamalan. (Alfisyah dan Anwar, 2018).

Bekerja adalah suatu bentuk ibadah yang dilakukan di dunia. Bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai ajaran islam merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Sebab dengan bekerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini dikarenakan nilai etik, moral, susila atau akhlaq adalah nilai-nilai yang mendorong manusia menjadi pribadi yang utuh seperti kejujuran, kebenaran, keadilan, kemerdekaan, kebahagiaan dan cinta kasih. Apabila nilai etik ini dilaksanakan akan menyempurnakan hakikat manusia seutuhnya. Setiap orang boleh punya seperangkat pengetahuan tentang mengarahkan dan mengendalikan perilaku, orang Islam hanya ada dua yaitu Al-Qur'an dan Hadist sebagai sumber segala nilai dan pedoman dalam setiap sendi kehidupan.

Dalam studi yang dilakukan oleh Anitra (2014), dalam jurnal pengaruh religiusitas dan budaya kerja terhadap etos kerja. Hasil analisis

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas seseorang terhadap etos kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi religiusitas seseorang maka akan bekerja sesuai nilai-nilai atau pedoman organisasi, mau bekerja sama, saling menghargai, bekerja keras, serta akan selalu memberikan yang terbaik untuk organisasi

Dengan demikian, mewujudkan pemahaman dan penghayatan pada nilai-nilai religiusitas dapat membuat seseorang terdorong melakukan suatu pekerjaan dengan perlakuan yang terbaik. Sebab adanya nilai-nilai religiusitas yang menjadi dasar pedoman individu terhadap pekerjaan sebagai realisasi nilai-nilai religiusitas pada etos kerja. Maka karyawan BMT Mulia *Group* yang memiliki religiusitas yang tinggi akan memiliki etos kerja yang tinggi pula dan sebaliknya apabila religiusitas karyawan rendah maka etos kerjanya juga cenderung rendah. Dapat disimpulkan dari paparan latar belakang di atas bahwa religiusitas dan etos kerja memiliki hubungan yang positif. Sehingga tingginya religiusitas akan mempengaruhi etos kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Ada Hubungan Antara Religiusitas Dengan Etos Kerja Pada Karyawan?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Religiusitas Dengan Etos Kerja Pada Karyawan Muslim Bmt Mulia Group

2. Manfaat Penelitian

a. Teoritis

Secara teoritis penelitian tentang hubungan antara religiusitas dengan etos kerja ini diharapkan mampu memperkaya khasanah ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi dan cabang ilmu psikologi lainnya yaitu psikologi islam.

b. Praktis

Jika hipotesis penelitian diterima, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan khususnya bagi lembaga yang bersangkutan untuk meningkatkan etos kerja karyawan.