

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan yang berlabelkan Islam-pun kini berkembang pesat di Indonesia, mulai dari skala makro maupun mikro. Skala makro diantaranya adalah asuransi syariah, pasar modal syariah, dan lain-lain. Sedangkan di level mikro muncul lembaga keuangan syariah diantaranya adalah BPR syariah, koperasi syariah, dan *baitul maal wat tamwil* (BMT).<sup>1</sup> *Baitul maal wattamwil* (BMT) terdiri dari dua istilah yaitu *baitul maal* dan *baitut tamwil*.<sup>2</sup> Menurut Muhammad (2004), *baitul maal* adalah suatu badan yang bertugas mengumpulkan, mengelola serta menyalurkan zakat, infak, dan shodaqoh yang bersifat *social oriented*.<sup>3</sup> Sedangkan *baitut tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah.<sup>4</sup>

Keberadaan sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Manajemen sumber daya manusia berperan untuk mengarahkan dan mengembangkan potensi agar menjadi lebih kreatif dan inovatif, karena sumber daya manusia menjadi penggerak utama dari semua kegiatan dan perencanaan yang dilakukan untuk keberlangsungan hidup perusahaan. Semangat kerja perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh, dinamika perusahaan akan dipengaruhi oleh etos kerja setiap personil yang ada dilingkungan kerjanya. Bahkan, baik buruknya etos kerja akan ikut mempengaruhi terhadap sehat tidaknya budaya kerja perusahaan.<sup>5</sup> Ali dalam Yudiana mengatakan bahwa etos kerja islami memandang bekerja adalah sebuah kebajikan, bekerja dilakukan dengan kerjasama, dan konsultasi merupakan cara untuk

---

<sup>1</sup> Ahmad Syifaul Anam, "Implementasi Hukum Jaminan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Studi Kasus BMT Di Kota Semarang)", *Jurnal Ekonomi* (2009), 1, diakses pada 6 Januari 2019, <http://eprints.undip.ac.id>.

<sup>2</sup> Heri Sudarsono, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi Dan Ilustrasi* (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), 96.

<sup>3</sup> Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wattamwil*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), 16.

<sup>4</sup> Heri Sudarsono, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi Dan Ilustrasi* (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), 96.

<sup>5</sup> Ernie Tisnawati Sule, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), 227.

mengatasi masalah dan mengurangi melakukan kekeliruan dalam bekerja. Hubungan sosial di tempat kerja dapat terjalin dengan menjaga keseimbangan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan kelompok.<sup>6</sup>

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat tercipta salah satunya melalui budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menambahkan nilai positif bagi kelancaran kinerja organisasi. Kelancaran kinerja organisasi pasti dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi pelaku organisasi dalam menjalankan tugas demi terwujudnya tujuan organisasi. Dalam islam perilaku *Citizenship OCB* dikenal dengan perilaku amal shaleh dengan keikhlasan. Islam mengajarkan agar umatnya beramal shaleh dengan tanpa pamrih. Selain itu agama islam yang berlandaskan Al-Quran dan hadist sebagai tuntutan dan pegangan kaum muslimin tidak hanya mempunyai fungsi untuk mengatur segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan pada masalah yang berkenaan dengan kerja. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras.<sup>7</sup>

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.<sup>8</sup> Suwatno dan Priansa dalam Sudarmo dan Wibowo, Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.<sup>9</sup> Dari berbagai aspek yaitu etos kerja islami, *Islamic organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja merdampak pada kinerja

---

<sup>6</sup> Ema Yudianta, "Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang Ditinjau Dari Religiusitas", *PSIKIS –Jurnal Psikologi Islami* Vol. 2 No. 1, (2016): 5, diakses pada 5 Januari 2019, <http://jurnal.radenfatah.ac.id>.

<sup>7</sup> Sri Annisa, "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Blimbing Malang", *Ikhtisar Skripsi* (2013): 1, diakses pada 6 Januari 2019, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

<sup>8</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2012); 210.

<sup>9</sup> Thessa Imay Sudarmo dan Ugung Dwi Ario Wibowo, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)", *PSYCHO IDEA*, (2018): 52, diakses pada 8 Januari 2019, <http://repository.ump.ac.id>.

karyawan. Kinerja umumnya dikatakan sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengevaluasi proses kinerja yang dilakukan perusahaan selama ini telah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja adalah nilai dari perilaku yang nyata sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>10</sup> Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.<sup>11</sup>

KSPPS BMT Al-Hikmah berdiri pada bulan April tahun 1997, pada saat awal berupa Lembaga Swadaya Masyarakat (LKM) BMT Al-Hikmah yang belum berbadan hukum. Didirikan oleh tokoh-tokoh masyarakat di Bangsri dengan 23 anggota pendiri. Jumlah karyawan pada saat awal tiga orang pada tahun 2012 karyawan berjumlah 49, pada tahun 2016 berjumlah 98 orang dan sampai sekarang terus berkembang sehingga jumlah karyawan menjadi 164 orang. Pada tahun 2012 Koperasi Serba Usaha (KSU) BMT Al-Hikmah merubah anggaran dasar menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami, *Islamic OCB* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara”.

## B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara?
2. Apakah OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara?

---

<sup>10</sup> Wahyu Setyawibowo dan Anita Silvianita, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR BANK Daerah Gunungkidul”, *e-Proceeding of Management* Vol.4, No.1 (2017): 611, diakses pada 7 Januari 2019, <http://repository.untag-sby.ac.id>.

<sup>11</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007); 7.

### C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.
2. Untuk menguji apakah *OCB* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.
3. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

### D. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya ekonomi islam mengenai mengenai sumber daya manusia.
  - b. Sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai etos kerja, *OCB* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Manfaat praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil dalam etos kerja *OCB* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bagi praktisi lain yang sedang melakukan penelitian, dapat memberikan kontribusi sebagai bahan acuan terutama terkait dengan pengaruh etos kerja, *OCB* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

#### 1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman

persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan halaman abstraksi.

## 2. Bagian Isi

Pada bagian ini terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang, sumber daya manusia, pengertian etos kerja, ciri-ciri kepribadian dalam etos kerja, pengertian OCB, bentuk-bentuk OCB dalam perspektif islami, pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji normalitas, teknik analisis data, statistik deskriptif, uji statistik, analisis regresi berganda, uji signifikansi simultan (uji statistik F), uji parsial (uji statistik t), koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, awal terbentuknya KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta, profil KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta, filosofi KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta, produk-produk KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta, struktur organisasi, deskripsi responden, deskripsi data, hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji asumsi klasik, analisis data, statistik deskriptif, uji statistik, pembahasan, implikasi hasil penelitian.

### BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang simpulan, dan saran.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

