

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan sebuah seni mengelola setiap kegiatan secara berkelompok atau sebuah proses yang mengarahkan orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi. Keberadaan ilmu manajemen memungkinkan sumberdaya dalam organisasi dapat diatur dan dikelola dengan baik dan benar (Nugroho, 2017). Kinerja manajemen sangat berpengaruh dalam sebuah organisasi, dalam mencapai tujuannya, sebuah organisasi menjadikan kinerja manajemen sebagai elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut.

Bekerja merupakan suatu ibadah, yakni sebuah upaya untuk menunjukkan *performance* hidupnya di hadapan ilahi, bekerja seoptimal mungkin semata-mata karena merasa ada panggilan untuk memperoleh ridha Allah. Karena itu, sangat mustahil bagi seorang muslim yang mengaku dirinya sebagai wakil Allah mengabaikan makna keterpanggilannya untuk bekerja dengan sempurna.

Dalam hadits Riwayat Bukhori Nabi Muhammad SAW bersabda, yang artinya: *“Tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik dari sedekah orang yang tidak mampu (di luar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah.”* (Matan lain: Muslim 1716,1718, Turmudzi 2387, Nasa’I 2484, 2487, 2496, 2497, 2554, 2555, 2556, Abu Daud 1427, Ahmad 6858, 7044, 7120, 7414, 8348, 8388, 8759, 8855, 9240, 9833, 10107, 10366, 14778, 15022, Darimi 1591)

Hadits diatas bermaksud untuk memotivasi seorang muslim agar selalu bekerja keras agar dapat menjadi tangan diatas, maksud dari kata tangan diatas ini adalah orang yang mampu memberi kepada orang lain dari hasil jerih payahnya. Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan

memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau berusaha keras (Diana, 2012). Kerja keras merupakan cerminan etos kerja yang tinggi dari seorang muslim.

Etos seseorang terbentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem yang diyakininya. Dari kata etos ini mengandung pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan moral, sehingga dalam etos mengandung gairah yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal dan berusaha untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna. Sikap etos yang seperti ini dikenal dengan kata *Ihsan*, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna. Seorang muslim yang memiliki kepribadian *qur'ani* sudah dipastikan menunjukkan etos kerja yang menghasilkan segala sesuatu secara bersungguh-sungguh dan tidak mengerjakannya dengan setengah hati.

Bekerja bagi seorang muslim merupakan upaya mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan zikirnya untuk menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Allah. “*Sesungguhnya, kami telah menciptakan apa-apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya kami menguji mereka siapakah yang terbaik amalnya.*” (al-Kahfi: 7)

Di zaman yang semakin modern ini sepertinya bekerja dengan tujuan memperoleh ridha Allah sepertinya semakin dilupakan, di zaman modern ini banyak manusia bekerja hanya memenuhi orientasi dunia saja, tidak jarang kita lihat terdapat sekelompok organisasi maupun individu yang menghalalkan segala cara hanya untuk mendapatkan keuntungan duniawi saja. Sebagai contoh pada tahun 2022 terdapat seorang karyawan Bank Aceh Syariah yang diduga menggelapkan dana pajak hingga Rp. 1,4 M, penggelapan dana pajak ini sudah dilakukannya sejak tahun 2017 sampai tahun 2019. Kasus penggelapan dana pajak ini melibatkan seorang karyawan yang bekerja pada unit operasional sebagai staf di Bank Aceh

Syariah Cabang Kabupaten Aceh Singkil, taksiran dana pajak yang digelapkan mencapai Rp. 1,4 M. Hal ini terjadi karena lemahnya pengawasan internal pada bank milik pemerintah daerah sehingga penggelapan pajak dapat dilakukan selama bertahun-tahun. Faktor lain yang mempengaruhi kasus ini juga terdapat pada moral karyawan bank tersebut. Meskipun demikian, sekuat apapun system keamanan sebuah bank jika tidak dibarengi dengan kualitas moral karyawannya tentu tidak akan berjalan.

Berdasarkan berita yang beredar di Internet, setidaknya terdapat 4 kasus criminal yang dilakukan oleh karyawan Bank Syariah. Para karyawan Bank Syariah ini terlibat dalam beberapa tindak pidana mulai dari penggelapan dana, penipuan, pencurian dan korupsi. Berikut rangkuman dari 4 kasus criminal yang dilakukan oleh karyawan di industri perbankan Syariah, yang bersumber dari beberapa laman website.

- Mengutip dari laman website kompas.com, pada tahun 2019 terjadi kasus pencurian di Bank Syariah Mandiri. Kasus pencurian ini melibatkan seorang karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Kompleks Perta Arun Gas Lhokseumawe. Karyawan tersebut diduga mencuri uang kas kantor sebesar Rp. 19 Jt.
- Mengutip dari laman website beritasatu.com, pada tahun 2021 terdapat kasus penggelapan dana di Bank NTB Syariah senilai Rp. 10 M. Kasus penggelapan dana ini melibatkan seorang oknum supervisor atau penyedia pelayanan nontunai Bank NTB Syariah senilai Rp. 10 M.
- Mengutip dari laman website kompas.com, pada tahun 2021 terjadi kasus korupsi di Bank Syariah Mandiri Sidoarjo. Kasus korupsi ini melibatkan 2 tersangka yakni karyawan PT Mega Hidro Energi Surabaya dan pelaksana marketing support/sales assistant Bank Syariah Mandiri KC Sidoarjo tahun 2010 – 2014. Kemudian kasus ini juga melibatkan Manager Operasional PT Mega Hidro Energi Surabaya dan Kepala Cabang Bank Syariah Mandiri KC Sidoarjo tahun 2007 – 2013.

Kasus korupsi ini mengakibatkan kerugian keuangan negara pada Bank Syariah Mandiri KC Sidoarjo sebesar kurang lebih Rp. 14 M.

- Mengutip dari laman website dialektis.com, pada tahun 2022 terjadi kasus penipuan rumah kredit yang melibatkan karyawan Bank BSI di Banda Aceh. Kasus penipuan rumah kredit ini melibatkan karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Tbk di Banda Aceh.

Beragam bentuk kejahatan di Lembaga keuangan yang juga terjadi di setiap tahun berikutnya. Bentuk kejahatan dalam Lembaga keuangan contohnya adalah pembobolan, pemalsuan tanda tangan nasabah, pemalsuan deposito hingga kejahatan berbasis *IT* (Information and Technology).

Dari beberapa kasus yang dipaparkan oleh penulis, masih terdapat individu yang cenderung mendahulukan kepentingan pribadi, menghalalkan segala cara dalam memperoleh suatu keuntungan tanpa memikirkan prinsip kejujuran. Meskipun dalam suatu perusahaan memiliki produk yang berkualitas dengan sistem manajemen yang tepat, namun jika tidak dibarengi dengan etos kerja yang baik dan tidak diiringi dengan komitmen organisasi dalam diri karyawannya, hal ini tentunya akan menjadi masalah di kemudian hari bagi perusahaan tersebut.

Dalam *Fraud Triangel Theory* (FTT) yang digagas oleh Cressey terdapat tiga faktor yang menyebabkan seseorang melakukan fraud atau korupsi, yaitu *non-shareable financial problem* (masalah keuangan), adanya *opportunity to commit violation* (kesempatan untuk melakukan tindak kejahatan), dan *rationalization* (rasionalisasi). Ketiga hal ini yang mendasari FTT menyatakan bahwa terdapat tiga penyebab terjadinya fraud atau korupsi adalah *perceived pressure/incentive/motive* (tekanan/insentif/motif), *perceived opportunity* (adanya peluang), dan *rationalization* (rasionalisasi). Terdapat tambahan unsur penyebab seseorang melakukan tindakan fraud atau korupsi dalam *Fraud Diamond Theory* (FDT) yang digagas oleh Wolfe dan Hermanson yaitu *capability* atau kemampuan. Menurut Wolfe dan Hermanson, seseorang harus

memiliki kemampuan dan keterampilan untuk bisa melakukan korupsi. Meskipun seseorang berada dalam tekanan atau tergoda insentif, memiliki kesempatan, dan telah memiliki alasan yang rasional untuk melakukan tindakan korupsi, tanpa kemampuan yang memadai, korupsi tidak akan pernah terjadi.

Penerapan agama sebagai budaya dalam ruang lingkup pekerjaan maupun diluar pekerjaan akan mencetak pribadi yang jujur dan amanah. Budaya kerja dalam pandangan Islam berarti mengaktualisasikan seluruh potensi Iman, pikiran dan dzikir, serta keilmuannya untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Seorang karyawan yang memiliki menerapkan agama sebagai budaya akan menjadikan agama sebagai prinsip hidupnya agar tidak menghalalkan sesuatu yang haram dalam memperoleh rezeki.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan suatu organisasi, seiring berkembangnya zaman, kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas suatu perusahaan. Oleh karena itu, memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas sangat diperlukan agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan undang-undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah dikatakan bahwa perbankan syariah merupakan organisasi perbankan yang dalam proses kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Prinsip syariah dalam undang-undang No. 21 tahun 2008 adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa di bidang syariah.

Mesir merupakan negara pertama yang menggunakan hukum Islam dalam operasional sistem perbankannya, hal ini dilakukan karena adanya kekhawatiran atas rezim yang berkuasa akan melihatnya sebagai gerakan fundamentalis. Ahmad El Najjar merupakan pimpinan perintis terbentuknya sistem perbankan sistem perbankan yang berbentuk *profit sharing* (pembagian laba) di kota Mit Ghamr pada tahun 1963.

Pengetahuan mengenai ekonomi Syariah yang dimiliki oleh karyawan perbankan Syariah diharapkan perbankan Syariah yang ada di Indonesia berjalan sesuai dengan ketentuan Syariah dan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat luas sebagai bagian dari sistem keuangan yang *rahmatan lil 'alamin*. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia yang ada di perbankan syariah tidak hanya terfokus pada pengejaran target semata, melainkan juga berkomitmen terhadap penerapan nilai-nilai Islam.

Dalam sistem perbankan syariah, faktor yang menentukan eksistensi jati diri perbankan Syariah dihadapan perbankan konvensional adalah pemahaman mengenai konsep keuangan Syariah. Faktor ini sangat penting sejalan dengan kesadaran masyarakat akan nilai-nilai Islami dan tanggung jawab keagamaan. Para praktisi dituntut untuk memiliki pengetahuan mengenai instrument finansial dalam perbankan Syariah, seperti dalam proses pembiayaan dan proses penghimpunan dana. Jika pemahaman terhadap sistem finansial Lembaga keuangan syariah kurang dimiliki, hal ini dapat menimbulkan penyimpangan dalam sistem finansial perbankan Syariah.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Cirebon DR Cipto.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi diantaranya, sebagai berikut:

1. Dalam agama Islam, bekerja merupakan suatu ibadah
2. Kerja keras merupakan cerminan etos kerja yang tinggi dari seorang muslim
3. Di zaman modern ini banyak manusia yang bekerja hanya untuk kepentingan duniawi saja
4. Karyawan perbankan Syariah harus memahami mengenai konsep keuangan Syariah

5. Budaya kerja dalam pandangan Islam berarti mengaktualisasikan seluruh potensi Iman bagi alam semesta
6. Kinerja karyawan penting diperhatikan suatu organisasi, hal ini akan mempengaruhi kualitas suatu perusahaan

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya masalah yang akan dibahas, maka diperlukan adanya batasan masalah. Batasan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Etos kerja Islami sebagai suatu sikap yang menentukan kinerja karyawan
2. Komitmen organisasi sebagai gambaran kesetiaan seorang karyawan pada organisasi.
3. Budaya organisasi dalam perusahaan atau organisasi
4. Kinerja karyawan yang ditentukan oleh etos kerja Islami, komitmen organisasi dan pengaruh budaya organisasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi diantaranya:

1. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Cirebon DR Cipto?
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Cirebon DR Cipto?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Cirebon DR Cipto?
4. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja Islami, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Cirebon DR Cipto?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai antara lain:
 - a. Untuk Mengetahui Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Cirebon DR Cipto.
 - b. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Cirebon DR Cipto.
 - c. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Cirebon DR Cipto.
 - d. Untuk Mengetahui Pengaruh Etos Kerja Islami, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Cirebon DR Cipto.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan nilai-nilai kegunaan bagi:
 - a. Bagi Peneliti, penelitian ini berguna untuk memahami mengenai etos kerja Islami dan komitmen organisasi serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Cirebon DR Cipto.
 - b. Bagi Masyarakat, adapun bagi masyarakat penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan mengenai etos kerja Islami dan komitmen organisasi serta pengaruh budaya organisasi terhadap baik buruknya kinerja karyawan yang nantinya akan berakibat pula terhadap kualitas layanan yang diberikan.
 - c. Bagi Lembaga, bagi Lembaga tempat penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan.
 - d. Bagi Akademik, bagi akademik penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dunia keilmuan pada umumnya, khususnya bagi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

F. Sistematika Penulisan

Dalam mempermudah upaya penelitian dan pemaparan beberapa ide pokok yang menjadi landasan penulisan penelitian ini, maka penulis menyusunnya ke dalam satu sistematika pembahasan. Penelitian ini terdiri dari lima bab, pada setiap bab terdiri dari beberapa sub-bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batas masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab II berisikan mengenai kajian Pustaka yang meliputi teori konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir ini serta sebagai kerangka acuan dalam penulisan bab IV mengenai hasil penelitian dan pembahasan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III berisi mengenai gambaran proses penelitian di lapangan, gambaran ini disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang diuraikan pada bab sebelumnya. Metodologi yang digunakan pada bab ini meliputi metode penelitian, sasaran, tempat dan waktu penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, operasional variabel dan indikator penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV berisikan data penelitian yang dikumpulkan kemudian dilakukan analisis yang sesuai. Pada bab IV terdiri atas gambaran umum perusahaan, gambaran umum objek penelitian, hasil dan uji penelitian, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab V akan membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian, saran dan rekomendasi. Kesimpulan merupakan uraian jawaban atas pertanyaan yang bersumber dari rumusan masalah setelah melalui analisis dari bab yang sebelumnya. Selain itu terdapat sub bab saran yang berisi rekomendasi dari penulis mengenai permasalahan yang diteliti sesuai hasil kesimpulan yang diperoleh.

