

TUGAS AKHIR

**DAMPAK ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BMT L-RISMA KANTOR
CABANG SEKAMPUNG**

Oleh :

Sigid Widjacksono
NPM.13110898



Jurusan Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO
1439 H/ 2018 M

**DAMPAK ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BMT L-RISMA KANTOR
CABANG SEKAMPUNG**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Ahli Madya (A.Md.)

Oleh:
Sigid Widjacksono
NPM.13110898

Pembimbing I: Dr. Hj. Tobibatussaadah, M.Ag
Pembimbing II: Wawan Trans Pujiyanto, M.Kom.I

Jurusan Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO
1439 H/ 2018 M**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Haji Djuanda Nomor 124 Kelapa Dua Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (071) 801 1000 Fax. (071) 801 1001 Email: info@iainmetro.ac.id

PERSETUJUAN

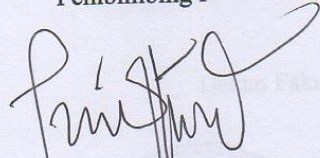
Judul Tugas Akhir : DAMPAK ETOS KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BMT L-RISMA KANTOR
CABANG SEKAMPUNG

Nama : Sigid Widjaksana
NPM : 131110898
Jurusan : Diploma III Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

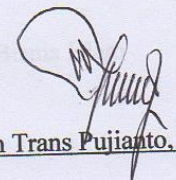
MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dalam sidang munaqsyah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Metro.

Pembimbing I


Dr. Hj. Tobibatussaadah, M.Ag
NIP. 19701020 199803 2 002

Pembimbing II


Wawan Trans Pujiyanto, M.Kom.I



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : 0077/In.23.9/D/PP.00.9/01/2018

Tugas Akhir dengan Judul: DAMPAK ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT L-RISMA KANTOR CABANG SEKAMPUNG, disusun oleh SIGID WIDJAKSONO, NPM.13110898, Jurusan: Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Rabu / 20 Desember 2017.

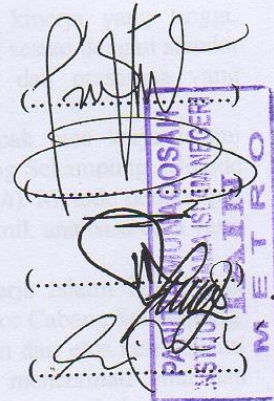
TIM UJIAN TUGAS AKHIR:

Ketua/Moderator : Dr. Hj. Tobibatussaadah, M.Ag

Penguji I : Suci Hayati, M.S.I

Penguji II : Wawan Trans Pujiyanto, M.Kom.I

Sekretaris : Enny Puji Lestari, M.E.Sy



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK
DAMPAK ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BMT L-RISMA KANTOR CABANG SEKAMPUNG

Oleh
Sigid Widjaksono
NPM: 13110898

Etos kerja bagi setiap pekerja muslim merupakan sikap dari kepribadian, bahwa pekerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya, melainkan sebagai dari amal sholih. Etos kerja bagi seorang karyawan muslim merupakan keharusan, mengingat bahwa persaingan usaha semakin kompetitif, menuntut produktifitas tinggi dan kualitas layanan yang memuaskan, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan hanya menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan meningkatkan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang diberi amanah dan tanggung jawab dalam memperdayakan karunia Allah. Sejalan dengan pesatnya perkembangan ekonomi syariah, maka semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja dan kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja yang ditandai dengan kompetensi yang sesuai dengan standar yang jelas, bidang pekerjaan, dan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung. Metode ini menggunakan metode kualitatif lapangan (*field research*). Metode pengumpul data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisa data kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami berdampak cukup baik terhadap kinerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung. Dampak cukup baik terlihat dari dampak yang ditimbulkan dari etos kerja Islami Al-Itqon, Al-Ihsan, Mujahadah, Tanafus dan Ta'awun, mencermati nilai dan waktu, terhadap pencapaian tujuan dan standar mutu layanan nasabah dan calon nasabah, pencapaian target nasabah, pembukaan cabang di beberapa daerah dan disiplin kerja. Etos kerja yang kurang berdampak pada kinerja karyawan adalah Al-Shalah dikarenakan masih banyaknya orientasi kerja karyawan pada pencapaian target secara finansial, dan harapan kompensasi. Hal ini berakibat karyawan merasa imbalan finansialnya kurang memadai, memutuskan keluar dari BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sigid Widjaksana

NPM : 13110898

Jurusan : Diploma III Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Juli 2017

Yang Menyatakan



Sigid Widjaksana

NPM. 13110898

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya :

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan...(Q.S.At Taubah : 105)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, (Bandung: Sygma Examedia Arkanleema), h. 203

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT, ku persembahkan Tugas Akhir ini kepada:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Suyadi dan Ibu Supriani yang tidak pernah lelah mendoakan, mendukung, memotivasi dan memberi kasih sayang.
2. Istriku, Atika Ayu Kinasih yang selalu mendoakan, mendukung dan memotivasi.
3. Kakakku, Weda Ayu Ardini yang selalu mendukung dan memberi motivasi
4. Teman-temanku, Boes, Roza, yang senantiasa memberi motivasi dan membantu demi kelancaran Tugas Akhir
5. Almamater IAIN Metro yang peneliti banggakan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik dan hidayah dan inayahNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini.

Penulisan Tugas Akhir ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi D-III Perbankan Syariah jurusan syariah IAIN Metro guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md.).

Dalam upaya penyelesaian tugas akhir ini peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag. selaku Rektor IAIN Metro.
2. Ibu Dr. Widhya Ninsiana, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.
3. Ibu Zumaroh, ME.Sy, selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syari'ah IAIN Metro.
4. Dr. Hj. Tobibatussaadah, M.Ag dan Wawan Trans Pujianto, M.Kom.I selaku pembimbing I dan II yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi.
5. Bapak/Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah membantu dan menyediakan fasilitas untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Ibu Dwi Indah Purnami selaku Kepala Cabang BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, Ibu Titik Lestari selaku *Accounting*, Ibu Cahyaningsih selaku *Costumer Service*, Bapak Wildansyah dan Ibu Tri Wati selaku

Funding Officer yang sudah membantu peneliti dalam mendapatkan informasi.

Kritik dan saran demi perbaikan tugas akhir ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga hasil penelitian yang telah dilakukan kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan Islam.

Metro, Juli 2017

Penulis

Sigid Widjaksono
NPM. 13110898

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN ORSINILITAS PENELITIAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Metode Penelitian	6
1. Jenis dan Sifat Penelitian	6
2. Sumber Data	7
3. Teknik Pengumpulan Data	8
4. Analisis Data	10
E. Sistematika Pembahasan	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja	12
1. Pengertian Etos Kerja Islami	12

2. Landasan Etos Kerja	14
3. Tujuan Etos Kerja Islami	16
4. Ciri-ciri Etos Kerja Islami	17
5. Faktor Etos Kerja	20
B. Kinerja	24
1. Pengertian Kinerja	24
2. Macam-Macam Kinerja	25
3. Indikator Kerja	27
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	31

BAB III PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung	34
1. Sejarah BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung	34
2. Visi dan Misi BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung	36
3. Struktur Organisasi BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung	37
4. Produk-produk BMT L-Risma Cabang Sekampung	37
B. Implementasi Etos Kerja Islami Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung	40

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	56
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

1. *Gambar Struktur Organisasi BMT L-Risma* 37

DAFTAR LAMPIRAN

1. Alat Pengumpul Data
2. Kartu Konsultasi Bimbingan
3. Surat Tugas
4. Surat Izin *Research*
5. Surat Keterangan Bebas Pustaka
6. Foto Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perbankan berbasis syariah dewasa ini mengalami kemajuan yang cukup pesat. Praktik ekonomi berbasis syariah telah berkembang dalam bentuk perbankan dan lembaga-lembaga keuangan ekonomi syariah non bank. Prinsip-prinsip syariah yang pada dasarnya sudah dikenal dalam kegiatan ekonomi tradisional, kini sudah mulai masuk dalam kegiatan ekonomi modern seperti perbankan, pasar modal, asuransi, pensiunan dan sebagainya.²

Lembaga keuangan yang berkembang pesat saat ini adalah BMT. BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*) merupakan suatu lembaga yang terdiri dari dua istilah, yaitu baitul maal dan baitul tanwil. Baitul maal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana non profit seperti zakat, infak dan sedekah.³ Adapun baitul tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersil. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan Islam.

² Abdul Ghofur Nasroni, *Peradilan Agama di Indonesia Pasca UU No. 3 Tahun 2006* (Yogyakarta: UII Press, 2011), h. 79

³ Muhamad Ridwan, *Manajeme Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), h. 126

Sejalan dengan pesatnya perkembangan BMT, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja tinggi. Daya saing sumber daya manusia yang buruk disebabkan oleh etos kerja dari masyarakat yang buruk.⁴ Hal ini mengingat persaingan usaha dibidang lembaga keuangan semakin ketat, sehingga membutuhkan etos kerja yang tinggi dari karyawan, baik dalam pelayanan konsumen atau nasabah, maupun dalam meningkatkan kualitas produk yang diberikan.

Dalam perspektif Islam, seorang pekerja muslim dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, dan memiliki kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukannya mengandung nilai ibadah, dengan upaya mencari karunia Allah di muka bumi.

Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan.⁵

Etos kerja berkaitan dengan nilai kepribadian seseorang, maka hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisi etika tersebut dengan keislamannya dalam arti yang sebenarnya, sehingga cara dirinya mempersepsi sesuatu selalu positif dan sejauh mungkin terus berupaya untuk menghindari yang negatif.

Ciri etos kerja ditandai dengan *Al-shalah* (baik dan manfaat), *Al-itqan* (kemantapan), *Al-Ihsan* (melakukan yang baik dan lebih baik lagi), *Al-*

⁴ Priansa Donni Juni, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*, (Bandung: Alfabet, 2016) , h. 280

⁵ Srijanti, dkk, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), h. 139

mujahadah (kerja keras yang optimal), *Tanafus* dan *Ta'awun* (berkompetisi dan tolong menolong), dan mencermati nilai waktu.⁶ Unsur yang terkandung dalam etos kerja tersebut merupakan dasar bagi peningkatan kinerja karyawan, sebagai perilaku kerja yang didorong oleh sikap dan cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, etos kerja dapat dipengaruhi terhadap kinerja yang ditampilkan karyawan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dalam hal ini, karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi, sebagai pemicu lahirnya kinerja yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan. Kinerja karyawan dapat menjadi daya dukung bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga, karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, dipandang sebagai aset perusahaan tersebut yang harus diberdayakan untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan sebagai salah satu sumber daya manusia, berperan penting dalam pencapaian tujuan lembaga keuangan syariah, sebagai pengelola dan pelaksana operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang memiliki etos kerja yang baik akan lebih bersaing dengan yang tidak memiliki etos kerja, selain karyawan bekerja juga karyawan mendapat amalan dari pekerjaannya tersebut, seperti karyawan yang bekerja dengan etos kerja maka

⁶ Didin Hafidhududdin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dan Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2009), h. 40

akan mendapat ganjaran dari Allah juga mendapat apresiasi dari perusahaan dan sebaliknya. Maka dari itu, etos kerja karyawan sangat penting, selain bekerja juga mendapat amalan kelak di akherat.

Menurut Cahyaningsih, bagian CS (*Costumer Service*) BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung bahwa dari beberapa nasabah mengatakan mutu pelayanan yang diberikan karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung kurang memuaskan nasabah. Hal tersebut nampak dari beberapa nasabah yang menyatakan jika karyawan dalam memberikan penjelasan dan layanan pada nasabah masih kurang.⁷

Selain itu, diketahui beberapa masalah yang menunjukkan masih rendahnya etos kerja dan kinerja karyawan, Dari aspek etos kerja terlihat masih banyak karyawan yang kurang memiliki rasa memiliki, sehingga terkesan bahwa bekerja dikarenakan imbalan. Selain itu, masih banyak karyawan yang kurang memiliki terobosan dan kreatifitas, sehingga menyulitkan manajemen karena harus sering memberi arahan dan perintah. Sedangkan dari aspek kinerja kemampuan karyawan dalam memberi penjelasan kepada nasabah dan peningkatkan mutu layanan kepada nasbah, dan citra perusahaan masih kurang.⁸

⁷ Wawancara dengan Cahyaningsih, bagian *Customer Service* BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, tgl 5 Maret 2017, pukul 09.00

⁸ Wawancara dengan Cahyaningsih, bagian *Customer Service* BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, tgl 5 Maret 2017, pukul 09.00

BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung merupakan salah satu kantor cabang yang terletak di jalan Raya Hargomulyo 66 Sekampung, Lampung Timur berdiri sejak 28 Juli 2009 sampai sekarang, BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung tumbuh sangat pesat dari sisi aset maupun karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai etos kerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung dengan judul “DAMPAK ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT L-RISMA KANTOR CABANG SEKAMPUNG”.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah “Bagaimana dampak etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dampak etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini ialah :

- a. Secara teoritis semoga penelitian ini dapat memperkaya teori ilmu pengetahuan guna menambah kanzah keilmuan, terutama etos kerja Islami.
- b. Secara praktis semoga penelitian ini dapat menjadi masukan mengenai bagaimana kinerja karyawan yang memegang prinsip etos kerja Islami.

D. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yang dilakukan adalah *field research* atau penelitian lapangan. Pada umumnya penelitian ini untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.⁹

Adapun maksud dari pengertian tersebut yaitu peneliti mempelajari secara mendalam mengenai dampak etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung.

b. Sifat Penelitian

Sifat Penelitian yang digunakan dalam penelitian dampak etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung adalah kualitatif.

⁹ Toto Syaroti Nasehudin, Nanang Gozali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), h.55

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis kata lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁰ Data kualitatif berupa keterangan dan uraian dari pimpinan dan karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung sehingga uraian tersebut akan tergambar tentang dampak etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung.

2. Sumber Data

Menurut Sumardi Suryabrata, sumber data dalam penelitian adalah subjek data yang diperoleh dari sebuah penelitian.¹¹ Sumber data juga merupakan salah satu hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu penelitian untuk memperoleh data mengenai dampak etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BMT L Rimsa Kantor Cabang Sekampung.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti untuk tujuan penelitian.¹² Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah Indah Dwi Purnami selaku Manager, Cahyaningsih selaku Costomer Service, Titik Lestari selaku

¹⁰ Uhar Suhar Saputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), h. 181

¹¹ Sumardi Suryabarata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 38

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 137.

Accounting, Emi Kustanti selaku Teller, Angga Saputra selaku Account Officer, Wildansyah dan Tri Wati selaku Founding Officer.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari buku-buku pustaka yang ditulis orang lain dokumen-dokumen yang merupakan hasil penelitian dan hasil laporan.¹³

Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam mengumpulkan data tentang kinerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung tidak hanya tergantung pada sumber data primer, tetapi melalui buku dan dokumen yang berkaitan dengan etos kerja Islami dan kinerja karyawan diantaranya adalah buku karya Didin Hafidhududdin dan Henri Tanjung yang berjudul *Manajemen Syariah Dan Praktik*, buku karya Priansa Doni Juni yang berjudul *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, buku karya Wibowo yang berjudul *Manajemen Kinerja*, dan buku karya Moeherton yang berjudul *Pengukuran Kinerja*.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung mengenai kinerja karyawan yang sudah mengacu pada prinsip etos kerja Islami atau belum.

Dalam penelitian lapangan ini peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

¹³ Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2008), h. 93

a. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban yang diberikan oleh yang diwawancarai.¹⁴

Peneliti menggunakan cara wawancara bebas terpimpin untuk memperoleh data yang berkaitan. Peneliti memperoleh informasi dari Indah Dwi Purnami selaku Manager, Cahyaningsih selaku Costomer Service, Titik Lestari selaku Accounting, Emi Kustanti selaku Teller, Angga Saputra selaku Account Officer, Wildansyah dan Tri Wati selaku Founding Officer.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih benar dan sesuai dengan masalah penelitian.¹⁵

Peneliti mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan cara pencatatan materi, brosur dan meminta file data mengenai dampak etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung.

¹⁴ Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 105

¹⁵ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jarkta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 152

4. Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.¹⁶ Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dari BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung akan diolah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif.

Setelah melakukan analisis data, langkah selanjutnya adalah memberikan penafsiran terhadap data-data tersebut kemudian diambil kesimpulan dengan cara berfikir induktif. Berfikir induktif adalah berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang kongkrit, kemudian dari fakta-fakta atau peristiwa yang kongkrit itu ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum.

Berdasarkan keterangan di atas maka untuk dapat menganalisis data, penelitian menggunakan data yang diperoleh dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Data tersebut dianalisa dengan menggunakan cara berpikir induktif. Dalam penerapannya teknik ini digunakan untuk menganalisis data tentang beberapa fakta yang kongkrit mengenai “Dampak Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung” yang bersifat umum. Tujuan dari analisis data tersebut yaitu untuk menyajikan dengan susunan yang baik sehingga mudah dipahami.

¹⁶ Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: LP3ES, 1995), h. 263

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan pembuka yang terdiri dari berbagai sub, yaitu Latar Belakang Masalah, Pertanyaan Penelitian, Tujuan dan Manfaat Penelitian, metode Penelitian serta Sistematika Pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang Pengeritan Etos Kerja Islami, Landasan Etos Kerja Islami, Tujuan Etos Kerja Islami, Ciri-Ciri etos Kerja Islami, Pengertian Kinerja, Macam-Macam Kinerja, Indikator Kinerja, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

BAB III PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang Sejarah Awal Berdirinya BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, Produk-Produk dan Implementasi.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari jawaban permasalahan dan saran beserta penutup.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja Islami

Priansa Doni Juni menyatakan bahwa secara etimologi istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup” mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan.¹ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial, dan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.²

Menurut Toto Tasmara, etos kerja Islami adalah totalitas kepribadian serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.³

Menurut Priansa Doni Juni mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kinerja.⁴ Bila individu-individu dalam komunitas memandang kinerja

¹ Priansa Donni Juni, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*, (Bandung: Alfabet, 2016), h. 282

² Kamus Besar Bahasa Indonesia

³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Prees, 2008), h. 20

⁴ Priansa Doni Juni, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*, h. 282

sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai suatu nilai yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Berdasarkan pendapat di atas, etos kerja Islami dapat diartikan sebagai norma-norma, nilai-nilai kerja serta cara pandang individu terhadap pekerjaan atau amal yang mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, sehingga dapat mencapai tujuan dari pekerjaan.

Etos kerja mengacu kepada sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri, yang didasari oleh orientasi nilai, dan budaya kerja. Etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi. Dalam etos kerja Islami, nilai-nilai ajaran Islam tentang kerja dan anjuran mencari nafkah yang halal, dapat mendorong individu muslim untuk memiliki gairah kerja yang tinggi, dalam mencari karunia Allah dan memanfaatkannya untuk kepentingan ibadah.

Etos kerja Islami berkaitan dengan kerja yang diyakini oleh pekerja muslim yang diwujudkan melalui perilaku kerja yang khas, sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam tentang kerja dan anjuran mencari nafkah yang halal, dapat mendorong individu muslim untuk memiliki gairah kerja yang tinggi dalam mencari karunia Allah dan memanfaatkannya untuk kepentingan ibadah, sesuai dengan nilai-nilai ajarah Islam, sehingga

menghindarkan dari pekerjaan yang tidak halal, dengan cara memperoleh harta yang bertentangan dengan ajaran Islam.

2. Landasan Etos Kerja Islami

Berikut ini merupakan landasan yang mendasari etos kerja adalah

1. Menurut Al-Qur'an Surat Al-Jumuah ayat 10 dijelaskan bahwa:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

*Artinya: Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.*⁵

Dari ayat tersebut, terlihat jelas, bahwa Allah menghendaki umat Islam untuk bekerja keras dalam mencari karunia atau rejeki dari Allah. Dan Allah menghendaki supaya umat Islam dalam bekerja mendapatkan untung, atau keberhasilan. Allah dalam hal ini tidak mengharamkan manusia dalam bekerja untuk mencari rejeki yang banyak dan halal.⁶

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleem, h. 554

⁶ Srijanti dkk, *Etika Membangun Masyarakat Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilm, 2007), h.

2. Menurut Al-Qur'an Surat Al-Araf ayat 32 dijelaskan bahwa:

فُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالطَّيِّبَاتِ مِنَ الرِّزْقِ
 فُلْ هِيَ لِلَّذِينَ ءَامَنُوا فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا خَالِصَةً يَوْمَ الْقِيَامَةِ كَذَلِكَ
 نُفَصِّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ ٣٢

Artinya: *katakanlah (Muhammad), “siapakah yang mengharamkan perhiasan dari Allah yang telah disediakan untuk hamba-hambanya dan rejeki yang baik-baik?” katakanlah, “semua itu untuk orang-orang yang beriman dalam kehidupan dunia, dan khusus (untuk mereka saja) pada hari kiamat. Demikianlah kami menjelaskan orang-orang yang mengetahui.*⁷

Islam memandang bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiban dalam kewajibannya. Dengan bekerja manusia dapat mengambil manfaat dari kehidupan dan manfaat dari masyarakat. Allah tidak mengharamkan perhiasan dan rejeki yang baik, justru dengan perhiasan dan rejeki yang baik manusia dapat beribadah dengan tenang (karena sulit beribadah dengan tenang apabila perut lapar dan tidak ada

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleem, h. 154

pakaian untuk menutupi aurat dan suci) dapat berbuat amal jariah, zakat, dan shodakoh bagi umat Islam yang tidak mampu.⁸

Dari surat di atas, dapat dipahami bahwa seorang muslim dalam menjalankan setiap pekerjaan haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat. Dengan kata lain, harus dengan etos kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

3. Tujuan Etos Kerja Islami

Etos kerja berkaitan erat dengan aturan kerja, karena bekerja merupakan totalitas kegiatan seseorang dengan pekerjaan yang dilakukan diperusahaan yang menyatakan bertanggung jawab seseorang terhadap pekerja sebagai mutu kerangka kerja dan merupakan tolak ukur utama yang digunakan dalam pengalaman kerja.⁹

Setiap pekerja terutama yang beragama Islam harus dapat menumbuhkan etos kerja Islami, karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk didalamnya menghidupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu, seleksi memilih pekerjaan dan menumbuhkan etos kerja yang Islami menjadi baris keharusan bagi semua pekerja. Tanpa

⁸ Srijanti dkk, *Etika Membangun Masyarakat Modern*, h. 139

⁹ Thabrani Rusyan dan Wasmin, *Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktifitas Kinerja Guru*, (Jakarta: Intimedia Cipta Nusantara, 2008), h. 27-28

itu para pekerja hanya bisa mendapat materi, yang secara kualitas hanya menjanjikan kepuasan sesaat. Padahal nilai spiritual yang berkualitas berupa berkah sangat penting untuk kehidupan.

Berdasarkan pendapat di atas, dipahami salah satu tujuan etos kerja Islami adalah menjadi tolak ukur dalam menjalankan tuntutan pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam. Dengan adanya etos kerja Islami, maka dapat dicapai hasil pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam dan mengandung spiritual, sehingga kerja yang dilakukan bukan hanya memenuhi kebutuhan materi saja, tetapi merupakan bagian dari ibadah.

4. Ciri-Ciri Etos Kerja Islami

Perilaku kerja seorang muslim memiliki karakteristik berbeda, terutama dilihat dari sudut pandang nilai-nilai yang melandasinya, seorang pekerja muslim dituntut untuk memberi manfaat kepada dirinya maupun terhadap orang lain.

Etos kerja Islami yang ditampilkan oleh pekerja muslim memiliki ciri-ciri sebagai berikut :¹⁰

1. *Al-shalah* atau baik dan manfaat
2. *Al-itqan* atau kemantapan
3. *Al-Ihsan* atau melakukan yang baik dan lebih baik lagi.
4. *Al-mujahadah* atau kerja keras yang optimal

¹⁰ Didin Hafidhududdin, dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dan Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2009) , h. 40

5. *Tanafus* dan *Ta'awunatau* berkompetisi dan tolong menolong
6. Mencermati nilai waktu

Uraian tentang enam ciri-ciri etos kerja diatas dijelaskan sebagai berikut :

a) *Al-shalah* atau baik dan manfaat

Konsep *al-shalah* sebagai bagian dari etos kerja muslim yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja muslim hendaknya mengandung manfaat bagi dirinya dan orang lain.

Islam memerintahkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. Ini adalah pesan iman yang membawa manusia kepada orientasi nilai dan kualitas. Al-Qur'an menggandengkan iman dengan amal soleh. Pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara material dan moral tolak ukur pesan syariah yang semata-mata merupakan rahmat bagi manusia.

b) *Al-Itqan* atau kemantapan

Al-Itqan atau kemantapan mengandung arti bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ideal pekerjaan yang dibutuhkan. Seseorang muslim hendaknya berorientasi pada pencapaian kerja yang baik bagi kehidupan dunia dan akherat.

Ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja akan tampak dalam kehidupan sehari-hari yang berlandaskan pada suatu keyakinan

mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, cara bekerja dengan baik.

c) Al-Ihsan atau (melakukan yang baik dan lebih baik)

Konsep *al-ihsan* merupakan salah satu ciri etos kerja muslim yang ditunjukkan dengan upaya melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan pencapaian yang optimal. Pengertian dari konsep *al-ihsan* dalam pekerjaan :

1. Melakukan terbaik dari yang dapat dilakukan, pengertian ihsan sama dengan “*itqan*” pesan yang dikandung ialah agar setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang lebih baik dalam segala hal yang ia kerjakan.
2. Mempunyai makna lebih dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumberdaya lainnya. Suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin.¹¹

Memahami pendapat di atas, pengertian *al-ihsan* dalam bekerja mengandung makna komitmen terhadap berbuat yang terbaik dalam segala hal yang dikerjakannya, dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari prestasi atau pekerjaan sebelumnya.

¹¹*Ibid.*, h. 42

d) Al-mujahadah atau kerja keras yang optimal

“*Mujahadah* bermakna bersungguh-sungguh dalam niat hidup, optimis dalam bekerja dan berjuang.” *Mujahadah* dalam konteks kerja berkaitan dengan upaya mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam mencapai hasil yang baik. *Mujahadah* dalam bekerja ditunjukkan dengan perilaku yang sesuai dengan tujuan dan sesuai perusahaan, serta memperbaiki kualitas pekerjaan dengan mengacu pada pekerjaan sebelumnya.

e) Tanafus dan Ta’awun atau berkompetisi dan tolong menolong

Tanafus dan *Ta’awun* merupakan bagian dari etos kerja muslim yang diwujudkan dalam bentuk berkompetisi dalam kebaikan dan tolong menolong dalam kebaikan.

f) Mencermati nilai waktu

Waktu bagi pekerja muslim hendaknya dilakukan sebaik-baiknya untuk mengerjakan hal yang bermanfaat. Pemanfaatan waktu yang baik menjadi salah satu indikator pekerja muslim yang dapat mencapai prestasi. Dalam dunia kerja, pembagian waktu kerja harus ditetapkan untuk menunjang kinerja karyawan. Pemanfaatan waktu yang baik ditandai dengan tidak menunda pekerjaan, sehingga pekerjaan banyak yang terbengkalai dan tidak maksimal.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut Priansa Donni Juni, adapun faktor-faktor internal dan eksternal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja pegawai sebagai berikut¹² :

a. Faktor Internal

1. Agama

Agama membentuk nilai-nilai keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh jaran yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang eto kerja berbasis agama sudah banyak dilakuka ndengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya koeralasi positif antara agama yang dianutnya dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

2. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter

¹² Priansa Donni Juni, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*, h. 285

dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

3. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja yang merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

4. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

b. Faktor Eksternal¹³

1. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos

¹³*Ibid.*, h. 287

kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

2. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

3. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

4. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada dinegara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian. Misalnya negara Tiongkok (China).

5. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju

dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

6. Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat dinegara berkembang melakukan tiruan terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat. Misalnya masyarakat Indonesia belajar meniru masyarakat Jepang yang sudah maju dari sisi mental dan perkembangan teknologi.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata (*Job Performance*) atau *Actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.¹⁴

Menurut Juliansyah Noor mengatakan bahwa, kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

¹⁴ Muhammad Ismail Yusanto, Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 199

hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan konstribusi ekonomi.¹⁵

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi, serta tingkat pemcapaian hasil dalam tingkat mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan gambaran dari proses pekerjaan dan prosedur melaksanakannya. Dengan pengertian tersebut, kinerja seseorang dapat dinilai dari cara kerja yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuan organisasi, sesuai dengan visi, dan misi organisasi tersebut. Oleh karena itu, penilaian kinerja berkaitan dengan aturan dan standar operasional yang ditetapkan oleh organisasi terhadap pekerja atau karyawan.

2. Macam-Macam Kinerja

Dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan menjadi sebagai berikut :

- a. Kinerja operasional (*operasional performance*). Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain. Sejauh mana penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

¹⁵ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 271

- b. Kinerja administratif (*administrative performance*). Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya faktor administrasi yang mengatur hubungan orientasi wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Jalan itu berkaitan dengan kinerja mekanisme, aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.
- c. Kinerja strategis (*strategic performance*). Kinerja ini berkaitan dengan kinerja perusahaan. Dievaluasi kecepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.¹⁶

Berdasarkan pendapat diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja terdiri dari 3 macam, yaitu : kinerja operasional, kinerja administratif, dan kinerja strategis. Kinerja operasional berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk dipergunakan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dalam pengertian ini, pemberdayaan karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan dikategorikan sebagai kinerja operasional.

Adapun kinerja administratif adalah kinerja yang berkaitan dengan administrasi perusahaan, seperti penempatan karyawan kewenangan dalam pengambilan keputusan, dan pola hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan. Sedangkan kinerja strategis adalah kinerja yang berkaitan dengan strategi perusahaan dalam pemilihan lokasi kerja,

¹⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2012), h. 98-99

perencanaan produk peningkatan kualitas produk dalam menghadapi persaingan dalam produk lain dan kebijakan manajemen dalam mengembangkan kompetensi karyawan.

3. Indikator Kinerja

Definisi indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷

Menurut Mohamad Mahsun indikator kinerja (*performance indikator*) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif, efektivitas dan evesiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.¹⁸

Berdasarkan pendapat di atas, dalam konteks kinerja karyawan dapat dikemukakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif yang mengembangkan tingkat pencapaian sasaran oleh karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memperhitungkan input outpun penghasil dan dampak dari kerja yang dilakukan oleh karyawan.

¹⁷ Mohamad Mahsun , *Pengukuran Kinerja Sektor publik*, (Yogyakarta: Bpfe, 2006), h.71

¹⁸ *Ibid*, h. 71

Menurut Wibowo, indikator kinerja yang meliputi: “tujuan, standar, alat atau sarana, kompetensi, motif”.¹⁹ Uraian tentang masing-masing indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Tujuan

Tujuan merupakan salah satu indikator penting untuk mengukur kinerja karyawan. Tujuan merupakan arah bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, tujuan menjadi panduan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat keseragaman aktivitas pekerjaan antara individu pada suatu perusahaan, untuk mencapai utjuan yang ditetapkan. Tanpa adanya tujuan yang jelas, maka dapat menimbulkan perbedaan orientasi individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan dapat pula berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Standar

Kinerja yang dimunculkan oleh karyawan membutuhkan dukungan standar pekerjaan, sebagai arah untuk mencapai tujuannya hendak dicapai. “seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.”

¹⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h.

Standar mempunyai arti penting, akan memberitahu kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. “Karyawan perlu tahu pekerjaan Apa yang diharapkan dari mereka, Kapan dikerjakan dan seberapa baiknya kalau mereka tidak tahu, bagaimana mereka bisa berhasil?” standar menjadi ukuran bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional pekerjaan sehingga dapat mewujudkan keseragaman mutu kerja dari seluruh karyawan dalam lingkup perusahaan yang sama.

c. Alat atau sarana

Pendapaian tujuan perusahaan, memerlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan. Fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

Ketersediaan alat dan sarana yang memadai penting bagi karyawan dalam menunjukkan kinerja terbaiknya, terutama ketika tuntutan kualitas dan mutu produk yang semakin meningkat. Dukungan sarana dan alat bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditargetkan, sehingga ketersediaan sarana dan alat merupakan indikator penting dalam penilaian kinerja karyawan.

d. Kompetensi

Tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dengan jaminan kualitas dan pelayanan yang memadai menuntut karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Kompetensi menjadi salah satu indikator yang penting dalam penilaian kinerja karyawan untuk mengukur pengetahuan karyawan terhadap tugas dan prosedur yang dilakukan.

“Kompetensi karyawan akan menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas dalam lingkungan kerja yang berkualitas.”²⁰ Kompetensi diartikan sebagai kapasitas yang pada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut memenuhi apa yang diharapkan dalam pekerjaan sehingga organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan.²¹

Memahami pendapat di atas, kompetensi dapat diartikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui dan harus dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Tanpa mengetahui objek pekerjaan dan cara melakukannya, maka karyawan tidak dapat menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dan sarana perusahaan.

²⁰ Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pemberdayaan Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007) , h. 279

²¹ *Ibid*, h. 279

e. **Motif**

Pengukuran kinerja karyawan dapat melibatkan motif sebagai unsur penggerak timbulnya perilaku kerja. Motif memiliki serangkaian perilaku yang didasarkan atas pemenuhan kebutuhan, yang belum tercapai atau untuk mempertahankan kebutuhan yang tercapai.

“Motif itu timbul apabila adanya kebutuhan yang diperlukan. Apabila ada kebutuhan, maka hal ini memicu organisme untuk bertindak atau berperilaku untuk memperoleh kebutuhan yang diperlukan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, dan tingkat besaran imbalan yang diberikan.

Menurut Moehariono, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu “harapan dengan imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan persepsi terhadap tugas, persepsi terhadap tingkat penjualan dan kepuasan kerja.”²²

Berdasarkan pendapat di atas pendapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi atau imbalan, motif kerja, dan kepuasan kerja.

Faktor-faktor tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

²² Moehariono, *pengukuran kinerja*, h. 96

a. Kompensasi

“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukur dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjada karyawan dengan baik.”²³ Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja. Meningkatkan keluhan-keluhan penyebab mogok kerja dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah.

b. Motivasi kerja

Konsep motivasi mengidentifikasitingkah laku seseorang yang merasa senang terhadappa sesuatu, kemudian terdorong untuk mencapainya. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat menjadi pemicu terciptanya kinerja yang didasarkan atas kebutuhan mencapai tujuan dan sasaran.

“Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan maupun bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.”

²³ Mangkuprawira Safri, *Manajemen Sumber Daya manusia Strategik*, Edisi Revisi (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), h. 203

Motivasi mendorong timbulnya perilaku kerja yang berdasarkan atas keinginan menampilkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja dan dipandang sebagai unsur penting dalam penilaian kinerja.

c. Kepuasan kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi modal sumber daya manusia bagi suatu perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai perasaan, pikiran, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlu diciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, untuk memperkuat sikap dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT L-Risma Pekalongan Lampung Timur

1. Sejarah Berdirinya BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung

Baitul Maal Wat Tamwil L-Risma (BMT L-Risma) adalah unit usaha dari Koperasi Serba Usaha (KSU) L-Risma yang bergerak dalam simpan pinjam syariah yang mempunyai 2 (dua) kegiatan utama yaitu menghimpun dan menyalurkan dana zakat, infaq, sedekah dan wakaf tunai yang bersifat *social oriented (non profit)* dan kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana dari masyarakat yang bersifat bisnis yang berlandaskan syariat agama Islam. BMT L-Risma berdiri dan memulai operasiaonal pada tanggal 28 Juli 2009 dengan modal awal operasional Rp. 150.000,- dengan izin operasional dari pemerintah desa setempat.²⁴

BMT L-Risma didirikan berdasarkan kondisi masyarakat yang lebih mengenal sistem bunga dibandingkan dengan sistem bagi hasil secara syariah, serta masih banyaknya rentenir yang dipercaya masyarakat sebagai solusi permasalahan mereka walaupun pada akhirnya justru menyengsarakan mereka sendiri. Di sisi lain, banyaknya tenaga muda remaja Islam masjid (Risma) yang masih belum memiliki pekerjaan. BMT L-Risma sesuai dengan namanya,

²⁴ Dokumen BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00.

pada awal berdirinya adalah anggota dari para risma masjid Al-I'annah antara lain, M.Ahkamuddin Arofi, Agus Hardiansyah, Ryan Wibowo, Ahmad Hamdani, M.Nurkholis, Badaruddin, Eko Afrianto, Neneng Kusmiati dan Vicky Ferri Susanti. Berangkat dari itu BMT L-Risma mempunyai tujuan untuk memajukan dan berdakwah dalam segi ekonomi yang bernafaskan Islami.²⁵

Berpijak dari kondisi tersebut, 9 orang itu mengajak orang yang ada di sekitar untuk menjadi anggota pendiri sesuai dengan aturan dasar perkoperasian dan berfikir untuk membentuk lembaga yang mampu menjadi perantara antara si kaya dengan si miskin sehingga, harta tidak hanya berputar pada kalangan si kaya saja. Untuk itu, dibentuklah lembaga yang bertujuan untuk menegakkan nilai-nilai syariah dengan cara dakwah melalui lembaga keuangan syariah walaupun tidak mungkin untuk memenuhi kebutuhan keseluruhan akan modal para pengusaha mikro dan menengah.²⁶

Keberadaan koperasi saat ini cukup diperhitungkan, apalagi dengan konsep syariah. Merujuk pada Undang-Undang No. 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, maka jenis koperasi yang termasuk dalam Koperasi Serba Usaha diganti untuk lebih spesifik dalam kegiatannya. Karena itu, Koperasi Serba Usaha L-Risma yang

²⁵ Dokumen BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

²⁶ Dokumen BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

mempunyai unit kegiatan simpan pinjam syariah, sesuai dengan amanat Undang-Undang, maka pengurus beserta anggota mengubah anggaran dasar dan merubah jenis koperasi menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS L-Risma). Pada awal Januari, tepatnya pada tanggal 14 Januari 2010, mulailah mendapatkan izin dari Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia dan berbadan hukum dengan Nomor 01/BH/X.7/I/2010.²⁷

2. Visi, Misi dan Tujuan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung

a. Visi

Menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang profesional, terbesar dan terpercaya.

b. Misi

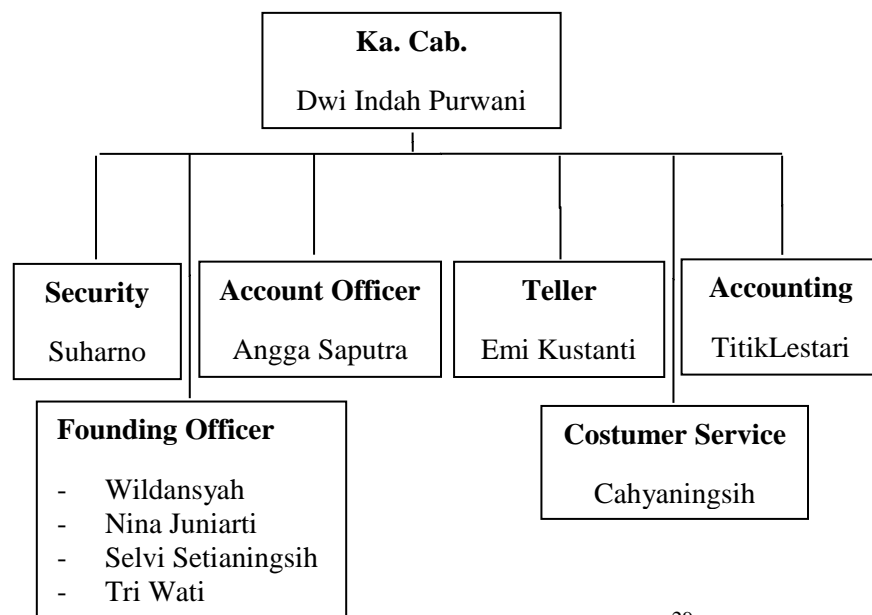
- 1) Memberdayakan dan Meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah dan kecil.
- 2) Menjadikan BMT L-Risma Sebagai Lembaga Keuangan alternatif bagi masyarakat dalam melakukan transaksi yang bebas dari riba.

²⁷ Dokumen BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00.

c. Tujuan

Meningkatkan kesejahteraan anggota serta ikut membangun ekonomi umat dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju dan makmur berdasarkan syariat Islam.²⁸

3. Struktur Organisasi BMT L-Risma Pekalongan Lampung Timur



Gambar 3.1 Struktur Organisasi BMT L-Risma.²⁹

4. Produk-Produk BMT L-Risma Pekalongan Lampung Timur

a. Produk Simpanan

1) SI SUKA (Simpanan Sukarela)

- Simpanan yang dapat ditambah dan diambil setiap saat.
- Mudah, praktis dan aman.

²⁸ Dokumen BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

²⁹ Dokumen BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00.

- Pembukaan rekening atas nama perorangan/lembaga dengan setoran awal Rp. 10.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 5.000,-.
 - Bagi hasil keuntungan dihitung atas saldo rata-rata harian dan diberikan tiap bulan dengan porsi bagi hasil (nisbah) 22:78.
 - Saldo minimal yang harus disisakan sebesar Rp. 10.000,-.
- 2) SI JANGKA (Simpanan Berjangka)
- Simpanan yang hanya bisa diambil dan ditambah dalam jangka waktu tertentu.
 - Minimal saldo Rp. 1.000.000,-.
 - Bagi hasil yang kompetitif dan dapat dijadikan jaminan pembiayaan.
 - Memiliki rekening Si Suka.
- Fasilitas ARO (Automatic Roll Over).
 - Nisbah bagi hasil antara Nasabah dan BMT L-Risma:

Jangka Waktu	Nisbah Bagi Hasil	
	Nasabah	BMT
3 Bulan	30	70
6 Bulan	35	65
12 Bulan	40	60
24 Bulan	50	50

- 3) SI AQUR (Simpanan Aqiqah dan Qurban)
- Simpanan yang hanya bisa diambil menjelang hari raya qurban atau aqiqah.
 - Pembukaan rekening atas nama perorangan/lembaga dengan setoran awal Rp. 25.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 5.000,-.
 - Bagi hasil keuntungan dihitung atas saldo rata-rata harian dan diberikan tiap bulan dengan porsi bagi hasil (nisbah) 30:70.
 - Saldo minimal yang harus disisakan sebesar Rp. 25.000,-.
- 4) SI HANUM (Simpanan Haji & Umroh)
- Membuka rekening Si Hanum dengan setoran awal Rp.250.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 50.000,-.
 - Bagi hasil keuntungan dihitung atas saldo rata-rata harian dan diberikan tiap bulan dengan porsi bagi hasil (nisbah) 40:60.

- Saldo minimal yang harus disisakan sebesar Rp. 50.000,-.
 - BMT L-Risma juga bekerja sama dengan Bank Syariah dengan Program Talangan Haji.
- 5) SI FITRI (Simpanan Idul Fitri)
- Simpanan yang hanya dapat diambil menjelang hari raya idul fitri.
 - Pembukaan rekening atas nama perorangan/lembaga dengan setoran awal Rp. 20.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 5.000,-.
 - Bagi hasil keuntungan dihitung atas saldo rata-rata harian dan diberikan tiap bulan dengan porsi bagi hasil (nisbah) 30:70.
 - Saldo minimal yang harus disisakan sebesar Rp. 20.000,-.
 - Ada juga program menarik “Si Fitri Berbagi Rejeki” dengan menggunakan sistem poin berlaku kelipatan Rp. 100.000,- dan akan dibagikan setiap tahunnya.
- 6) SI PADI (Simpanan Pendidikan)
- Simpanan khusus untuk pendidikan yang hanya dapat diambil pada saat/menjelang tahun ajaran baru.
 - Pembukaan rekening atas nama perorangan/lembaga dengan setoran awal Rp. 20.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 5.000,-.
 - Bagi hasil keuntungan dihitung atas saldo rata-rata harian dan diberikan tiap bulan dengan porsi bagi hasil (nisbah) 25:75.
 - Saldo minimal yang harus disisakan sebesar Rp. 25.000,-.
 - Program “Si Padi Panen Hadiah” menggunakan sistem poin berlaku kelipatan Rp. 50.000,- (panen hadiah 2 kali dalam setahun).
- 7) SI TAMA (Simpanan Tamasya)
- Simpanan yang hanya bisa diambil di akhir tahun/menjelang tahun baru.
 - Pembukaan rekening atas nama perorangan/lembaga dengan setoran awal Rp. 25.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 5.000,-.
 - Bagi hasil keuntungan dihitung atas saldo rata-rata harian dan diberikan tiap bulan dengan porsi bagi hasil (nisbah) 30:70.
 - Saldo minimal yang harus disisakan sebesar Rp. 25.000,-.
- 8) SI ARI (Simpanan Arisan)
- Peserta harus mengisi form permohonan simpanan dan membayar administrasi Rp. 5.000,-.
 - Membayar setoran Rp. 100.000,- atau Rp. 50.000,- perbulan.
 - Pembayaran dapat dilakukan dengan cara angsur atau cicilan.

- Arisan ini menggunakan sistem gugur. Satu grup/kelompok 300 orang.³⁰

b. Produk Pembiayaan

- 1) Musyarakah, merupakan pembiayaan kerjasama untuk usaha produktif dengan nisbah modal dan bagi hasil yang ditawarkan antara 50:50.
- 2) Mudharabah, merupakan pembiayaan kerjasama untuk usaha produktif di mana BMT sebagai pemodal dan anggota sebagai pihak yang memutar modal dengan nisbah modal dan bagi hasil yang ditawarkan antara 35:65.
- 3) Murabahah, merupakan pembiayaan BMT untuk keperluan konsumtif anggota dengan perlakuan margin keuntungan yang disepakati.
- 4) Wakalah, merupakan jasa BMT untuk membayarkan sesuatu yang diperlukan anggota dengan pemberlakuan upah/fee yang disepakati.
- 5) Ijarah, merupakan pemberian sewa kepada nasabah dengan pemberlakuan ujarah/upah.
- 6) Hiwalah, merupakan talangan yang diberikan untuk membantu dengan pemberlakuan fee atau upah.³¹

c. Produk Jasa Unggulan

- 1) Pembayaran listrik PLN (Auto Debet dari Rekening Si Suka)
- 2) Transfer Online (Terima dan Pengiriman Uang)

B. Implementasi Etos Kerja Islami Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung

Berdasarkan teori bahwa etos kerja Islami yang di tampilkan oleh pekerja muslim harus memiliki ciri-ciri diantaranya adalah *Al-Shalah* (baik dan manfaat), *Al-Itqan* (kemantapan), *Al-Ihsan* (melakukan yang baik dan

³⁰ Dokumen BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00.

³¹ Dokumen BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

lebih baik lagi), *Al- Mujahadah* (kerja keras yang optimal), *Tanafus* dan *Ta'awun* (berkompetisi dan tolong menolong), dan mencermati nilai waktu.

Berdasarkan teori adapun beberapa indikator untuk menentukan kinerja karyawan diantaranya yaitu tujuan, standar, alat dan saran, kompetensi, dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian etos kerja Islami di cabang BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung dampak baik yang mempengaruhi etos kerja Islami di antara lain, meningkatnya mutu layanan kepada nasabah dan calon nasabah, pencapaian target nasabah, pembukaan cabang diberbagai daerah, disiplin kerja, serta berdampak terhadap kinerja karyawan dengan adanya penempatan kerja sesuai dengan kompetensi dan kurang berdampak pada orientasi kerja karyawan pada pencapaian target secara finansial, dan harapan kompensasi.

Data tentang etos kerja Islami pada karyawan di atas diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan Indah Dwi Purnami selaku Manager, Cahyaningsih selaku Customer Service, Titik Lestari selaku Accounting, Emi Kustanti selaku Teller, Angga Saputra selaku Account Officer, Wildansyah dan Tri Wati selaku Founding Officer, pemaparan hasil wawancara diuraikan sebagai berikut :

1. *Al-shalah* atau baik dan manfaat

Menurut Dwi Indah Purnami, Kepala Cabang BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung pada prinsipnya dalam menjalankan

pekerjaan, karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung berorientasi pada nilai-nilai dalam Islam, karena dalam operasionalnya, BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung mengacu pada prinsip-prinsip ekonomi Islam. Setiap karyawan dituntut untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan *job deskripsi* dan *standar* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika dikaitkan dengan konsep berbuat baik dan manfaat sebagai bagian dari etos kerja Islam, maka terlihat ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung. Oleh karena itu, sebelum resmi menjadi karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, setiap karyawan terlebih dahulu melalui masa training atau pelatihan. Fungsinya adalah untuk menumbuhkan etos kerja yang tinggi pada karyawan, sehingga dapat menunjukkan kinerja yang diharapkan perusahaan.

Namun demikian menurut Dwi Indah Purnami diakui bahwa pemberian tugas dan tanggung jawab, terkadang dirasakan menjadi beban oleh sebagian karyawan, terutama bagi karyawan pada masa training. Terlebih lagi jika karyawan tersebut merasa imbalance finansial dianggap kurang memadai dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Pada kondisi tersebut, biasanya karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan atau mencari pekerjaan lain.³²

Berdasarkan wawancara di atas, implementasi konsep *Al-Shalah* sebagai bagian dari etos kerja islami di BMT L-Risma Kantor

³² Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

Cabang Sekampung diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan *job description* dan *standar* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut responden di atas, implementasi konsep *al-shalah* sebagai bagian dari etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mendukung implementasi konsep *al-Shalah* di atas, maka ada kebijakan training bagi karyawan baru, dan melatih karyawan dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab. Namun diakui masih ada karyawan yang belum dapat mewujudkan konsep *al-shalah* dalam bekerja, terutama kerana pertimbangan faktor finansial dan imbalan yang dirasa oleh karyawan tersebut belum memadai.

2. *Al- Itqan* (kemantapan dan *perfectness*)

Menurut Dwi Indah Purnami, selaku Kepala Cabang BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, salah satu strategi yang ditetapkan oleh perusahaan dalam persaingan usaha dibidang keuangan syariah, adalah memberi layanan terbaik kepada nasabah.³³ Oleh karena itu, setiap karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung selalu dituntut untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, agar dapat berkontribusi secara positif kepada perusahaan. Untuk menunjang kemantapan dalam bekerja, maka karyawan dituntut untuk memahami prosedur kerja yang harus dilakukan, memiliki pengetahuan yang mendukung keberhasilan pekerjaan, dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan.

³³ Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

Menurut Dwi Indah Purnami untuk dapat membentuk karyawan yang memiliki etos kerja (*al-itqan*) dalam bekerja, pada umumnya menunjukkan peningkatan kemantapan dan kesungguhan kerja dalam bekerja, seperti menarik nasabah baru, memberikan pelayanan kepada nasabah, dan tingkat kehadiran pada hari kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa *Al-Itiqan* (kemantapan bekerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁴

Mencermati hasil wawancara di atas, dapat dikemukakan bahwa implementasi konsep *al-itiqan* sebagai bagian dari etos kerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung cukup ada peningkatan, dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, seperti dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, dan tingkat kehadiran pada hari kerja.

3. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik

Menurut Dwi Indah Purnami, Kepala Cabang BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, Jika dikaitkan dengan konsep *al-ihsan* dalam etos kerja, maka BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung sangat berkepentingan dengan realisasi dari konsep tersebut dalam perilaku kerja karyawan, terlebih lagi untuk dapat bertahan dalam persaingan di dunia perbankan, maka segenap karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung harus memiliki semboyan bahwa

³⁴ Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

hal ini harus lebih baik dari kemarin.³⁵ Menurut Dwi Indah Purnami, implementasi konsep *al-ihsan* oleh karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung cukup baik.

Menurut Dwi Indah Purnami dalam rangka mewujudkan konsep *al-ihsan* di lingkungan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, maka diterapkan *reward and punishment*. *Reward* diberikan kepada karyawan yang memenuhi target dalam bekerja, seperti keberhasilan dalam menarik nasabah dalam jumlah tertentu dan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Contohnya yang diberi *reward* adalah Wildansyah, Funding Officer BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung karena telah mencapai target dalam pengumpulan dana tabungan nasabah dalam kurun yang telah ditetapkan yaitu 1 bulan.

Adapun *punishment* diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, baik secara lisan, maupun tertulis, bahkan ada yang dikeluarkan dari BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung. Sejauh ini menurut Dwi Indah Purnami, kebijakan *reward and punishment*, dapat meningkatkan etos kerja *al-ihsan*, dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik dikarenakan motivasi materi, maupun dari dalam diri karyawan.³⁶

³⁵ Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

³⁶ Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa dalam rangka mewujudkan konsep *al-ihsan* sebagai bagian dari etos kerja Islami, maka kebijakan yang diambil oleh pihak manajemen BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung adalah menerapkan *reward and punishment*. Kebijakan tersebut dapat meningkatkan etos kerja karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memenuhi target pencapaian nasabah.

4. *Al-Mujahadah* atau kerja keras yang optimal

Menurut Dwi Indah Purnami, Kepala Cabang BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, langkah yang dilakukan untuk mewujudkan kerja keras yang optimal bagi karyawan yaitu: melakukan pengawasan, evaluasi, dan pemberian *reward* dan *punishment* pada karyawan.³⁷

Lebih lanjut Dwi Indah Purnami menjelaskan pencapaian BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung hingga dapat berkembang sampai saat ini, dan dapat membuka cabang di beberapa daerah, menunjukkan adanya kerja keras dari semua pihak, khususnya dari karyawan di lapangan. Tanpa kerja keras tentu BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung tidak dapat mencapai keberhasilan seperti sekarang ini. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh etos kerja *Mujahadah* (kerja keras) terhadap kinerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung.

³⁷ Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

Mengacu hasil wawancara di atas, etos kerja Islami karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung salah satunya mewujudkan dalam implementasi konsep *mujahdah* yaitu : mengerahkan segenap kemampuan dan upaya untuk mewujudkan hasil yang optimal, sehingga dapat membuka cabang dibeberapa daerah.

5. *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong

Menurut Dwi Indah Purnami, dorongan berkompetisi di antara karyawan timbul karena karyawan ingin mencapai prestasi dan memperoleh reward dari perusahaan. Perusahaan akan diuntungkan dengan adanya persaingan sehat antara karyawannya, tetapi yang harus diperhatikan dalam persaingan adalah sesuai dengan norma dan standar yang berlaku.³⁸

Lebih lanjut Dwi Indah Purnami menjelaskan sebagai berikut :³⁹

Perusahaan membutuhkan persaingan positif antara karyawan untuk mengetahui karyawan yang berprestasi. Bagi BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung persaingan dapat dijadikan alat seleksi dan penempatan atas dasar prestasi yang dicapai karyawan. Ini berlaku di setiap organisasi yang bekerja dengan sistem dan aturan yang jelas, sehingga penempatan dan penghargaan didasarkan pada prestasi dan keahlian bukan kedekatan individu. .

³⁸ Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

³⁹ Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwa kompetensi diantara karyawan dijadikan sarana oleh manajemen BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung sebagai alat seleksi dan penempatan atas dasar prestasi yang dicapai karyawan. Timbulnya persaingan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

6. Mencermati nilai Waktu

Menurut Indah Dwi Purnami setiap karyawan diharuskan masuk kerja mulai pukul 07.30 WIB, dan pulang kerja pukul 16.00 WIB. Karyawan hanya diperbolehkan mengajukan izin maksimal 3 kali dalam satu bulan. Bagi karyawan yang melahirkan diberi waktu cuti selama 3 bulan.⁴⁰ Bagi karyawan yang tidak masuk kerja selama tiga kali tanpa izin akan diberi sanksi, baik secara lisan, maupun tulisan. Menurut Indah Dwi Purnami sejauh ini karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung cukup dalam memanfaatkan waktu dan masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan.⁴¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, implementasi dari pemanfaatan waktu sebagai bagian dari etos kerja islami di BMT L-Risma Kantor Cabang sekampung diwujudkan dalam bentuk disiplin kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan, yaitu mulai pukul 07.30

⁴⁰ Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

⁴¹ Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

WIB dan pulang kerja pukul 16.00 WIB. Karyawan hanya diperbolehkan izin dalam satu bulan sebanyak 3 kali.

7. Bentuk Peningkatan Karyawan

Menurut Indah Dwi Purnami bentuk peningkatan yang ditunjukkan karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang sekampung yaitu, semangat kerja yang tinggi, dengan semangat kerja yang tinggi menjadikan karyawan tidak hanya mendapatkan hasil didunia namun mendapatkan nilai ibadah terhadap pekerjaan yang dialami.⁴² Selain itu, peningkatan yang ditunjukkan adalah rasa kekeluargaan yang tinggi yang disebabkan dalam berbagai masalah dibahas bersama-sama atau saling tukar pendapat, sehingga setiap karyawan mengetahui apa yang harus mereka lakukan demi memberikan yang terbaik.

8. Kendala Dalam Implementasi Etos Kerja Islami

Menurut Indah Dwi Purnami kendala yang dialami dalam implementasi etos kerja adalah pengaruh masalah keluarga yang masih terbawa kepekerjaan, naik turun keimanan seorang karyawan.⁴³

9. Kendala Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Indah Dwi Purnami yang dialami dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu, gaya hidup karyawan tersebut, apabila

⁴² Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

⁴³ Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

karyawan berpola hidup dengan kedisiplinaan maka daalam bekerja akan disiplin daan sebaliknya karyawan yang berpola hidup kurang disiplin akan terbawa dalam bekerja.⁴⁴

10. Tujuan.

Menurut Cahyaningsih, *Customer Cervice* BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, dalam operasionalnya BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung memiliki tujuan yang jelas searah dengan visi dan misi BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung sebagai lembaga keuangan syariah, seperti memberi pelayanan kepada nasabah dan calon nasabah dengan memperhatikan prinsip-prinsip ekonomi syariah.⁴⁵ Tujuan tersebut menjadi arah bagi setia karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung terutama karyawan di lapangan. Dalam mencapai tujuan tersebut dipengaruhi oleh etos kerja karyawan, terutama kerja keras dan kemantapan dalam bekerja.

Menurut Cahyaningsih untuk mendukung kinerja karyawan, maka pada waktu Pagi sebelum masuk kerja jam 07.30 WIB diberikan *brifieng*, tausyiah pengarahan, dialog dan diskusi antara karyawan dan pimpinan, sehingga diharapkan adanya timbal balik yang positif, dan

⁴⁴ Wawancara dengan Dwi Indah Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

⁴⁵ Wawancara dengan Cahyaningsih selaku kepala Customer Cervice, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.30

mendukung pencapaian tujuan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung.⁴⁶

Mencermati hasil wawancara di atas, salah satu tolak ukur kinerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung adalah kemampuan mewujudkan tujuan yang searah dengan visi dan misi BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, terutama dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.

11. Standar

Menurut Wildansyah Funding Officer BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, dalam melaksanakan pekerjaan, BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung memiliki standar kerja yang menjadi acuan bagi setiap karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Standar tersebut seperti target pencapaian nasabah setiap bulan, dan standar pelayanan kepada nasabah.⁴⁷ Pencapaian standar tersebut kemudian dilaporkan kepada jajaran direksi dan pemegang saham, setelah dilakukan audit internal.

Menurut Wildansyah sejauh ini, kinerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung cukup sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh keuangan lain.⁴⁸ Hal itu tidak terlepas dari pengaruh

⁴⁶ Wawancara dengan Cahyaningsih selaku Customer Service, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.30

⁴⁷ Wawancara dengan Wildansyah selaku Funding Officer, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.45

⁴⁸ Wawancara dengan Wildansyah selaku Funding Officer, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.45

etos kerja yang dimiliki karyawan, seperti kesungguhan dalam bekerja, dan keinginan mencapai prestasi. Pengaruh etos kerja tersebut terlihat dari kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, kemampuan menumbuhkan minat dan kepercayaan nasabah kepada bank, dan kemampuan menjalin komunikasi yang baik dengan nasabah.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa kinerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung diwujudkan dalam bentuk kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, seperti standar pelayanan nasabah, kemampuan menumbuhkan minat dan kepercayaan nasabah kepada bank, dan kemampuan menjalin komunikasi yang baik dengan nasabah.

12. Alat atau Sarana

Menurut Titik Lestari, *Accounting* BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, dalam menjalankan tugasnya, karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung membutuhkan alat yang menunjang pekerjaan.⁴⁹ Namun diakui dalam hal alat dan sarana BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung masih membutuhkan banyak peningkatan dalam memberi pelayanan kepada calon nasabah dan nasabah, seperti fasilitas gedung, dukungan teknologi informasi, seperti jaringan internet dan kemudahan akses produk melalui website. Namun kurangnya fasilitas kinerja terbaiknya, karena dukungan fasilitas dan

⁴⁹ Wawancara dengan Titik Lestari selaku *Accounting*, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.50

sarana dapat dicapai seiring dengan kemajuan perkembangan perusahaan. Karyawan memiliki kesadaran bahwa peningkatan sarana dan fasilitas perusahaan terkait dengan kemampuan finansial perusahaan. Oleh karena itu keterbatasan fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, walaupun kinerja karyawan dipengaruhi oleh sarana dan fasilitas yang tersedia, namun secara umum kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung. Hal tersebut berarti dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung tidak bergantung sepenuhnya kepada fasilitas yang dirasa masih kurang. tetapi memanfaatkan sarana yang tersedia untuk memberi pelayanan terbaik kepada nasabah.

13. Kompetensi

Menurut Indah Dwi Purnami, Kepala Cabang BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung, kompetensi karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung jika dilihat dari latar belakang akademiknya cukup bervariasi.⁵⁰ Namun secara umum karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung memiliki kompetensi yang cukup memadai untuk menunjang tugas di lapangan, karena didukung dengan arahan dan pelatihan dari manajemen perusahaan. Selain itu, untuk dapat menjadi karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung

⁵⁰ Wawancara dengan Indah Dwi Purnami selaku kepala cabang, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.00

terlebih dahulu harus melewati masa training sehingga karyawan memiliki bekal yang cukup dilapangan.

Mencermati hasil wawancara di atas, kompetensi karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung cukup bervariasi, namun secara umum kompetensi yang dimiliki karyawan sudah menunjang dalam menampilkan kinerja yang baik. Bekal kompetensi karyawan diperoleh melalui training dan pelatihan.

14. Motivasi

Menurut Tri Wati, Funding Officer BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung motivasi kerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung cukup bervariasi, ada yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan ada pula yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Namun secara umum menurut Tri Wati, karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung memiliki motivasi yang cukup memadai dalam bekerja.⁵¹ Hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian target karyawan dalam mencari nasabah setiap bulan. Selain itu, ada kebijakan *reward* dari perusahaan bagi karyawan yang berhasil mencapai target pencapaian nasabah, sehingga mendorong tumbuhnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Tri Wati, motivasi kerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung terlihat dari cara melaksanakan pekerjaan, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, dan tingkat kehadiran dalam hari

⁵¹ Wawancara dengan Tri Wati selaku Funding Officer, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.55

dan jam kerja.⁵² Sejauh ini menurut Tri Wati, karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung memiliki motivasi yang cukup baik, walaupun diakui masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dikemukakan bahwa secara umum karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung memiliki motivasi yang cukup baik, sehingga menunjukkan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

⁵² Wawancara dengan Tri Wati selaku Funding Officer, Hari Rabu, 26 Juli 2017, Pukul 10.55

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang peneliti uraikan dapat diambil kesimpulan bahwa, dampak etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung berdampak baik terhadap pencapaian beberapa tujuan dan standar kerja yang ditandai dengan meningkatnya mutu layanan kepada nasabah dan calon nasabah, pencapaian target nasabah, pembukaan cabang diberbagai daerah, disiplin kerja, serta berdampak terhadap kinerja karyawan dengan adanya penempatan kerja sesuai dengan kompetensi dan kurang berdampak pada orientasi kerja karyawan pada pencapaian target secara finansial, dan harapan kompensasi.

Maka berdasarkan hasil penelitian bahwa BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung belum menerapkan etos kerja islami dalam kegiatannya yang tercermin dari kinerja karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan data dan informasi yang telah didapat oleh penulis, maka penulis dapat memberikan saran kepada pihak-pihak terkait yaitu:

1. Kepada pihak manajemen BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung agar lebih meningkatkan etos kerja karyawan dengan dukungan fasilitas, umpan

balik, saran dan prasaran maupun kompensasi yang memadai, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Kepada karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung agar lebih meningkatkan kinerja, baik dari aspek keterampilan, kreatifitas dan produktifitas kerja sehingga memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghofur Nasroni *Peradilan Agama di Indonesia Pasca UU No. 3 Tahun 2006*. Yogyakarta: UII Press, 2011.
- Beni Ahmad Saebani. *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2008.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleem.
- Didin Hafidhududdin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dan Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press. 2009.
- Mohamad Mahsun . *Pengukuran Kinerja Sektor publik*. Yogyakarta: Bpfe. 2006.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES. 1995.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012
- Morissan. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana. 2012.
- Muhamad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jarkta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008.
- Muhammad Ismail Yusanto, Muhammad Karebet Widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani. 2002.
- Muhamad Ridwan. *Manajeme Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*. Yogyakarta: UII Press. 2004
- Mulyadi. *Sistem Perencanaan dan Pemberdayaan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat. 2007.
- Juliansyah Noor. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2013.
- Priansa Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)*. Bandung: Alfabet. 2016.
- Mangkuprawira Safri. *Manajemen Sumber Daya mansuai Strategik*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2011.
- Ali Hasan . *Manajemen Bisnis Syariah Kaya Di Dunia Terhormat di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.

- Srijanti, dkk. *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Sumardi Suryabarata. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2011.
- Sudirman Tebba. *Bagaimana Membangun Etos Kerja dengan Spiritual Religius*. Jakarta: Bee Media Indonesia. 2008.
- Thabrani Rusyan dan Wasmin. *Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktifitas Kinerja Guru*. Jakarta: Intimedia Cipta Nusantara. 2008.
- Toto Syaroti Nasehudin dan Nanang Gozali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2012.
- Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Prees. 2008
- Uhar Suhar Saputra. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2012.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2011.

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)
DAMPAK ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
BMT L-RISMA KANTOR CABANG SEKAMPUNG

- A. Wawancara kepada manajer BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung:
1. Salah satu ciri etos kerja Islami adalah Al-Shalah (baik dan manfaat) yang berorientasi pada produktifitas hasil kerja. Bagaimana implementasinya pada karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung?
 2. Apakah karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung telah menunjukkan etos kerja Al-Itqan (kemantapan dalam bekerja) dan bagaimana pengaruhnya terhadap karyawan?
 3. Apakah karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung telah menunjukkan etos kerja Al-Ihsan (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi) dan bagaimana implementasinya?
 4. Ciri lain etos kerja islami adalah Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal. Bagaimana implementasinya pada karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung dan pengaruhnya terhadap karyawan?
 5. Apakah karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung telah menunjukkan etos kerja Tanafus dan Ta'awun (berkompetisi dan tolong-menolong) dan bagaimana implementasinya pada karyawan?
 6. Mencermati nilai dan waktu merupakan ciri lain etos kerja Islami, bagaimana implementasinya pada karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung?

7. Apa saja peningkatan yang ditunjukkan oleh karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung?
8. Apa kendala yang dialami dalam implementasi etos kerja Islami pada BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung?
9. Apa kendala yang dialami dalam peningkatan kinerja karyawan

B. Wawancara kepada karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung:

1. Apa tujuan karyawan telah sesuai dengan visi dan misi BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung?
2. Apakah standar kinerja karyawan sudah sesuai dengan tuntutan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung?
3. Bagaimana pengaruh sarana dan fasilitas terhadap kinerja karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung?
4. Bagaimana kompetensi karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung?
5. Bagaimana motivasi karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung?

C. Dokumentasi

1. Sejarah berdirinya BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung.
2. Visi dan misi BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung.
3. Struktur organisasi BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung
4. Produk-produk BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung.

Metro, 13 Februari 2017
Mahasiswa Ybs.

Sigid Widjacksono
NPM. 13110898

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Tobibatussaadah, M.Ag
NIP. 19701020 199803 2 002

Wawan Trans Pujiyanto, M.Kom.I

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN ORSINILITAS PENELITIAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

F. Latar Belakang Masalah	1
G. Pertanyaan Penelitian	5
H. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
I. Metode Penelitian	6
5. Jenis dan Sifat Penelitian	6
6. Sumber Data	7
7. Teknik Pengumpulan Data	8
8. Analisis Data	10
J. Sistematika Pembahasan	11

BAB II LANDASAN TEORI

C. Etos Kerja	12
6. Pengertian Etos Kerja Islami	12
7. Landasan Etos Kerja	14
8. Tujuan Etos Kerja Islami	16

9. Ciri-ciri Etos Kerja Islami	17
10. Faktor Etos Kerja	20
D. Kinerja	24
5. Pengertian Kinerja	24
6. Macam-Macam Kinerja	25
7. Indikator Kerja	27
8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	31

BAB III PEMBAHASAN

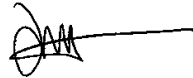
C. Gambaran Umum BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung	34
5. Sejarah BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung	34
6. Visi dan Misi BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung	36
7. Struktur Organisasi BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung	37
8. Produk-produk BMT L-Risma Cabang Sekampung	37
D. Implementasi Etos Kerja Islami Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung	40

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

C. Kesimpulan	56
D. Saran	56

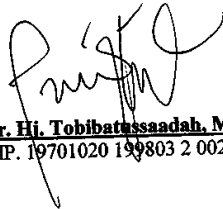
**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Metro, 13 Februari 2017
Mahasiswa Ybs.



Sigid Widjaksana
NPM. 13110898

Pembimbing I



Dr. Hj. Tobibatassadah, M.Ag
NIP. 19701020 199803 2 002

Pembimbing II



Wawan Trans Pujianto, M.Kom.I



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; e-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: B-1102/In.28/R/TL.01/02/2017

Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, Menugaskan Kepada Saudara:

Nama : **SIGID WIDJAKSONO**
NPM : 13110898
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Perbankan Syariah (D-III)

- Tugas :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT L-RISMA KANTOR CABANG SEKAMPUNG, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "DAMPAK ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT L-RISMA KANTOR CABANG SEKAMPUNG".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 27 Februari 2017

Mengetahui,
Pejabat Setempat

BMT L-RISMA
KABANG SEKAMPUNG

[Handwritten signature]
Dwi Indah P.



an. Rektor
Wakil Rektor Bidang Akademik,

[Handwritten signature]
Husnul Fatarib, Ph.D
NIP 197401041999031004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; e-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

Nomor : B-1103/In.28/R/TL.00/02/2017
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
PIMPINAN BMT L-RISMA KANTOR
CABANG SEKAMPUNG

di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-1102/In.28/R/TL.01/02/2017,
tanggal 27 Februari 2017 atas nama saudara:

Nama : **SIGID WIDJAKSONO**
NPM : 13110898
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Perbankan Syariah (D-III)

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT L-RISMA KANTOR CABANG SEKAMPUNG, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "DAMPAK ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT L-RISMA KANTOR CABANG SEKAMPUNG".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 27 Februari 2017
an. Rektor
Wakil Rektor Bidang Akademik,



Husnul Fatarib, Ph.D

197401041999031004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pustaka.metrouniv.ac.id; e-mail: pustaka.iaim@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-882/In.28/S/OT.01/07/2017**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : SIGID WIDJAKSONO
NPM : 13110898
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / D3 Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2016 / 2017 dengan nomor anggota 13110898.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

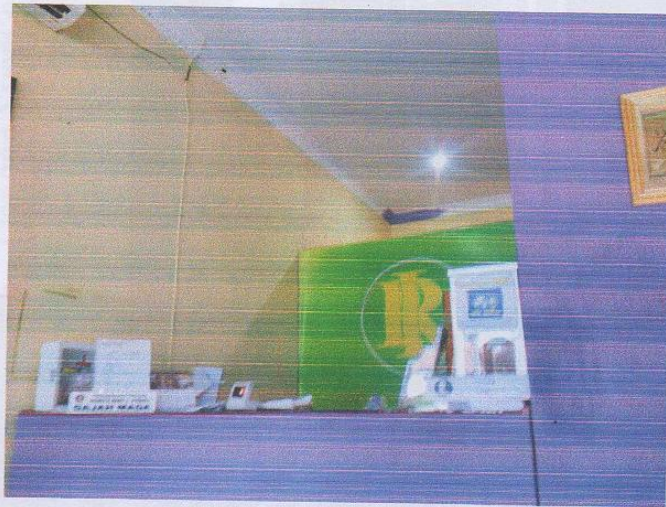
Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Metro, 12 Juli 2017
Kepala Perpustakaan

[Signature]
Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd.
NIP. 195808311981031001

FOTO DOKUMENTASI



RIWAYAT HIDUP

Sigid Widjaksono dilahirkan diSukaraja Tiga pada tanggal 24 April 1995, anak kedua dari pasangan Bapak Suyadi dan Ibu Supriani.

Pendidikan dasar peneliti ditempuh di SD Negeri 2 Negeri Katon dan selesai pada tahun 2007, kemudian melanjutkan di SMP Negeri 2 Sekampung, dan selesai pada tahun 2010. Sedangkan pendidikan Menengah Atas pada SMA Muhammadiyah 1 Metro, dan selesai pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di IAIN Metro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dimulai pada Semester I TA 2013/2014.

