

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM PADA
KARYAWAN
KSPPS HUDATAMA SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

ANNISA LUFTH W NIATI

NIM. 12010114130196

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Annisa Lufth W Niati

Nomor Induk Mahasiswa : 12010114130196

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM
PADA KARYAWAN KSPPS HUDATAMA
SEMARANG**

Dosen Pembimbing : Dr. Fuad Mas'ud, MIR

Semarang, 28 Juni 2018
Dosen Pembimbing,

(Dr. Fuad Mas'ud, MIR)
NIP. 196203311988031002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Annisa Lufth W Niati
Nomor Induk Mahasiswa : 12010114130196
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM PADA
KARYAWAN KSPPS HUDATAMA
SEMARANG**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 17 Juli 2018

Tim Penguji

1. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)

2. Dr. Mahfudz, SE, MT (.....)

3. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Annisa Lufth W Niati, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM PADA KARYAWAN KSPPS HUDATAMA SEMARANG**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Semarang, 28 Juni 2018
Yang membuat pernyataan,

Annisa Lufth W Niati
NIM:12010114130196

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Without Struggle There is No Progress

REMEMBER ALLAH MUCH THAT YOU MAY BE SUCCESSFUL

MAN JADDA WA JADA

Perjuanganku ini kuberikan seluruhnya kepada mama, papa, dan seluruh keluargaku.

ABSTRAK

Dalam suatu kegiatan usaha peran pemimpin dan karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, hampir seluruh kegiatan di perusahaan melibatkan peran dari karyawan yang ada di dalamnya. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perkembangan perusahaan. Penelitian ini akan membahas mengenai implementasi nilai-nilai Islam pada pemahaman karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan khususnya di Koperasi Syariah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tanggapan karyawan maupun pimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS Hudatama, menganalisis sejauh mana pemahaman karyawan dan pimpinan terhadap nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama.

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Alasan pemilihan metode tersebut adalah agar penelitian dapat fokus dan dapat dilakukan secara mendalam untuk mengetahui pemahaman karyawan dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama dan berdampak pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja karyawan bukan hanya dibuktikan melalui laporan hasil pertumbuhan produktivitas secara angka saja tetapi juga dapat membentuk perilaku para karyawannya sesuai dengan nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama. Meningkatnya kinerja karyawan juga dibantu dengan adanya pelatihan karyawan yang diadakan oleh KSPPS Hudatama.

Kata Kunci: *Kinerja karyawan, nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama, Kualitatif*

ABSTRACT

In a business activity the role of leaders and employees is very influential in achieving the company's vision and mission, almost all activities in the company involve the role of employees in it. The factor of human resources is an important factor in the development of the company. This research will discuss implementation of Islamic values in the understanding of employees which has an impact on improving employee performance, especially in Sharia Cooperatives.

The purpose of this study is to describe the response of employees and leaders to the performance of KSPPS Hudatama employees and analyzing the extent to which employees and leaders understand the values of Islam KSPPS Hudatama.

The method used is qualitative method with case study approach. The reason for selecting these method is so that research can be focused and can be done in depth to find out employees' understanding of working in accordance with Islamic values KSPPS Hudatama and impact on employee performance. From the research results showed that improving employee performance is not only proven through numerical productivity growth reports only but also can shape the behavior of its employees in accordance with Islamic values KSPPS Hudatama. The increase in employee performance was also assisted by the employee training held by KSPPS Hudatama.

Keywords: *Employee performance, Islamic values KSPPS Hudatama, Qualitative*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan yang rahmat dan berkah yang telah diberikan kepada penulis. Kepada-Nya penulis mengucapkan banyak syukur atas izin-Nya penulis telah menyelesaikan skripsi dengan judul **“IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM PADA KARYAWAN KSPPS HUDATAMA SEMARANG”**. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan ini ditujukan kepada kepada :

1. Keluarga tercinta, khususnya untuk kedua orang tua mama papa dan seluruh keluarga besar yang tiada henti-hentinya mendoakan setiap hari, memberikan semangat, perhatian, bimbingan dan kasih sayang hingga saat ini yang sungguh berarti bagi penulis.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E, M.E, selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

4. Bapak Dr. Fuad Mas'ud, MIR, selaku dosen pembimbing skripsi penulis atas waktu, perhatian, kesabaran dan segala bimbingan serta arahnya selama penulisan skripsi ini.
5. Bapak Mirwan Surya Perdhana, SE, MM, Ph.D, selaku dosen perwalian penulis selama menempuh pendidikan sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
6. Bapak Dr. Mahfudz SE, MT dan Ibu Dra. Rini Nugraheni selaku dosen penguji sidang skripsi penulis atas waktu dan bimbingan serta arahnya.
7. Bapak serta Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal pengetahuan dan bimbingan selama kuliah dan penyusunan skripsi
8. Ibu Amelia selaku kepala bidang Sumber Daya Manusia di KSPPS Hudatama yang telah memberikan izin, pengetahuan mengenai KSPPS Hudatama, dan arahan selama penelitian di KSPPS Hudatama.
9. Semua teman-teman organisasi yang telah membangun kepribadian dan mengembangkan potensi diri penulis baik BEM FEB UNDIP dan AIESEC UNDIP.
10. Teman satu divisi di External Relation 15/16 dan 16/17 AIESEC UNDIP yang memberikan saya pengalaman, ilmu, dan semangat yang diberikan oleh Kak Chytra, Kak Niken, Kak Andre, Heranantio, Dhiva, Marzha, Silvarian, Reri, Raissa, Armando.

11. Semua teman-teman panitia SOPHOMORE 2015 dan Diponegoro Jazz Festival 2017 yang telah memberikan saya pengalaman dan pengembangan potensi diri penulis.
12. Sahabat-sahabat saya semasa SMP yang sampai sekarang selalu ada dan menghibur dalam kesedihan dan kesenangan, serta kasih sayang tiada henti yang diberikan oleh Asaliya, Maudina, Laras Puspa, Lasa, Vasthi, Nadin.
13. Sahabat-sahabat saya semasa SMA yang sampai sekarang selalu ada dan menghibur dalam kesedihan dan kesenangan, serta kasih sayang tiada henti yang diberikan oleh Mahardhika, Zakina, Laras Puspa, Ginka, Asti, Vasthi, Dhania.
14. Sahabat-sahabat perkuliahan yang selalu ada dan menghibur penulis dalam kesedihan dan kesenangan, serta kasih sayang tiada henti yang diberikan oleh Mirza, Laras Puspa, Linati Haida, Dian Laksmi Rachma Ananti, Nyata Cinta, Harinda Intan, Carissa Kusuma, Aulia Khairunnisa, Faizal Irvan, Davin Hardian, Dwiki Hygi, Dewanda Maulana, Zulkifli Rahman, dan Mukhammad Teguh Afwan.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini secara langsung maupun tidak langsung.

Semarang, 28 Juni 2018
Penulis,

Annisa Lufth W Niati
NIM : 12010114130196

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR GRAFIK.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.5 Sistematikan Penelitian	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Manajemen merupakan bagian dari syariat Islam	13
2.1.2 Manajemen syariah	13
2.1.3 Manajemen dalam Al-Qur'an	15

2.1.4	Tujuan Manajemen dalam Islam.....	16
2.1.5	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.6	Tujuan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.7	Kinerja Karyawan	18
2.1.8	Tujuan dan Sasaran Kinerja.....	20
2.1.9	Membangun Kinerja	20
2.1.10	Indikator Kinerja.....	22
2.1.11	Klasifikasi Ukuran kinerja.....	26
2.2	Penelitian Terdahulu	28
2.3	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....		32
3.1	Variabel Penelitian	32
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.3	Sumber Data.....	37
3.4	Instrumen Penelitian.....	37
3.5	Metode Pengumpulan Data	38
3.5.1	Observasi Lapangan.....	38
3.5.2	Wawancara.....	39
3.5.3	Dokumentasi	39
3.5.4	Triangulasi	40
3.6	Teknik Analisis Data.....	40
3.7	Validitas Data.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		44

4.1	Profil Perusahaan	44
4.1.1	Tentang KSPPS Hudatama	44
4.1.2	Visi dan Misi KSPPS Hudatama.....	45
4.1.3	Legalitas KSPPS Hudatama.....	45
4.1.4	Nilai-Nilai dan Budaya	46
4.1.5	Struktur Organisasi	46
4.1.6	Produk KSPPS Hudatama.....	48
4.1.7	Gambaran Uraian Informan	51
4.2	Hasil Penelitian.....	53
4.2.1	Kinerja Karyawan	53
4.2.2	Nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama	61
4.2.3	Nilai Islam KSPPS Hudatama Hidayah (Petunjuk)	64
4.2.4	Nilai Islam KSPPS Hudatama Ulfah (Dekat)	66
4.2.5	Nilai Islam KSPPS Hudatama Da'wah (Membimbing).....	69
4.2.6	Nilai Islam KSPPS Hudatama Amanah (Dapat Dipercaya)	71
4.2.7	Nilai Islam KSPPS Hudatama Ta'awun (Saling Menolong)	71
4.2.8	Nilai Islam KSPPS Hudatama Aqwa (Sangat Kuat).....	72
4.2.9	Nilai Islam KSPPS Hudatama Muhtaraf (Profesional).....	73
4.2.10	Nilai Islam KSPPS Hudatama Aflah (Sukes)	76
4.3	Diskusi.....	78
4.3.1	Tanggapan para karyawan dan pimpinan berkaitan kinerja karyawan di KSPPS Hudatama	78

4.3.2	Pemahaman para karyawan dan pimpinan berkaitan dengan nilai – nilai Islam KSPPS Hudatama	79
BAB V PENUTUP.....		83
1.1	Kesimpulan.....	83
1.2	Saran	85
1.3	Keterbatasan Penelitian	86
Daftar Pustaka		87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Nilai-Nilai Islam KSPPS Hudatama	7
Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 4. 1 Biodata Informan.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Elemen Suatu Pendekatan Sistematis Untuk Menimbulkan Harapan Kerja	19
Gambar 2. 2 Indikator Kinerja	23
Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran Penelitian	31
Gambar 3. 1 Komponen Dalam Analisis Data (Interactive Model).....	41

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 Pertumbuhan Produktivitas KSPPS Hudatama	5
--	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian Dari KSPPS Hudatama	90
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Dari Universitas Diponegoro	92
Lampiran 3 Dokumentasi Saat Wawancara Dengan Informan.....	93
Lampiran 4 Dokumentasi di KSPPS Hudatama.....	97
Lampiran 5 Tabel Daftar Pertanyaan Wawancara	98
Lampiran 6 Biodata Informan	101
Lampiran 7 Surat Permohonan Dan Persetujuan Informan	104
Lampiran 8 Hasil Wawancara	117
Lampiran 9 Interpretasi Dan Validasi Hasil Wawancara.....	161
Lampiran 10 Interpretasi Dan Analisis Hasil Wawancara.....	234

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Baitul Mat Tamwil atau yang sering disingkat menjadi BMT merupakan lembaga keuangan mikro dan bekerja berdasar prinsip-prinsip syariah yang dalam usahanya memiliki dua kegiatan yaitu baitul tamwil dan baitul maal. Baitul tamwil sering disebut sebagai rumah pengembangan harta, yang kegiatannya bertujuan untuk pengembangan usaha produktif dan investasi serta meningkatkan perekonomian pengusaha kecil dan menengah dengan cara mendukung seluruh kegiatan usaha untuk menghimpun dana dan menyalurkan kembali dana tersebut yang digunakan untuk membiayai kegiatan ekonomi. Kegiatan selanjutnya pada Baitul Mal Tamwil adalah baitul mal yang sering disebut sebagai rumah harta, dengan kegiatan yang dilakukan sehari-hari yaitu menerima atau melakukan penghimpunan titipan dana infaq, zakat, dan shadaqah serta mendistribusikan sesuai dengan peraturan dan menjalankan dengan penuh amanah. Meskipun BMT merupakan lembaga yang berbadan hukum namun pada kenyataannya masih ada beberapa BMT yang belum menjadi lembaga berbadan hukum, hal tersebut disebabkan karena belum didaftarkan pada lembaga pemerintah.

Dengan adanya lembaga keuangan mikro seperti BMT, merupakan salah satu *multiplier effect* dari pertumbuhan dan perkembangan lembaga keuangan ekonomi dan keuangan syariah (Sholihah, 2017). Munculnya BMT sebagai salah satu lembaga keuangan syariah yang memiliki perkembangan yang bagus dalam

lembaga ekonomi dan keuangan Islam di Indonesia, dimana dalam kegiatan perekonomian yang dilakukan selalu berpedoman kepada Al-Qur'an dan Al-Hadist yang tidak hanya mencari kekayaan materi saja namun harus disertai dengan ibadah untuk kebaikan seperti dalam firman Allah SWT yaitu:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (٨)

“Barang siapa mengerjakan kebaikan sebesar dzarrah, niscaya akan melihat balasannya dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrah maka akan melihat balasannya pula” (QS Al-Zalzalah,99:7-8).

Kementrian Agama (2017) menyatakan bahwa pada saat itu setiap manusia akan mengetahui nasib diri sendiri. Maka, barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarah, niscaya dia akan melihatnya dalam buku catatan amalnya lalu dia akan menerima pahala atasnya. Dengan demikian, dalam melaksanakan kegiatan bisnis, BMT yang merupakan salah satu lembaga keuangan syariah dengan sasaran perekonomian masyarakat lapisan kelas bawah, selalu menggunakan nilai-nilai moral Islam serta solidaritas dalam kelompok, selain itu BMT dapat digunakan sebagai tempat untuk modal sosial guna mendorong pembayaran pinjaman, maka dari itu diharapkan lembaga keuangan syariah ini mampu menjadi penopang dalam kehidupan masyarakat lapisan kelas bawah.

Membuat suatu produk menjadi menarik dan memberikan kenyamanan konsumen terhadap pelayanan barang atau jasa yang diberikan oleh produsen merupakan tujuan utama dari pelayanan sehingga berpengaruh kepada loyalitas konsumennya. Menurut Supriyatmini (2005), salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas nasabah adalah kualitas pelayanan yang harus menjadi

perhatian utama untuk meningkatkan keberlangsungan pada suatu usaha. Pelayanan yang berkualitas memiliki pengaruh pada nasabah BMT sehingga para nasabah merasa puas dengan pelayanan dan akan meningkatkan loyalitas terhadap BMT, oleh karena itu BMT harus dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada para nasabahnya dengan cara menawarkan produk yang dimiliki sesuai yang dibutuhkan oleh konsumen.

Bagaimanapun BMT harus mampu menciptakan produk tersebut menjadi lebih kreatif untuk menarik para konsumen tentunya dengan strategi-strategi pemasaran perusahaan yang telah direncanakan, misalnya bagaimana menarik konsumen untuk tetap menggunakan produk yang ditawarkan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja BMT. Sehingga, sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpengetahuan, terampil, berkualitas, berperilaku baik serta mempunyai karakteristik atau bertalenta yang semua ini sangat dibutuhkan oleh BMT sehingga diharapkan mampu tercapainya visi dan misi yang ditetapkan.

Dalam suatu kegiatan usaha peran pemimpin dan karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, hampir seluruh kegiatan di perusahaan melibatkan peran dari karyawan yang ada di dalamnya. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perkembangan perusahaan. Peran seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam menentukan maju mundurnya perusahaan, hal tersebut mengubah pola pikir pimpinan akan pentingnya nilai investasi sumber daya manusia. Banyak hal yang harus dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia dengan efektif meliputi segala aktivitas yang

diperlukan perusahaan untuk mempengaruhi kompetensi dan motivasi bagi semua orang yang sedang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Dalam menghadapi era Masyarakat Ekonomi Asean, perusahaan memiliki visi misi demi keberlangsungan perusahaan agar kinerja organisasi selalu meningkat misalnya dalam melakukan pemberian pemahaman nilai-nilai Islam terhadap pemahaman karyawan sehingga diharapkan selain untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, juga terkandung nilai-nilai moral setiap karyawan, apabila sumber daya manusia tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak kepada perusahaan secara mikro dan berdampak pula kepada negara pada umumnya.

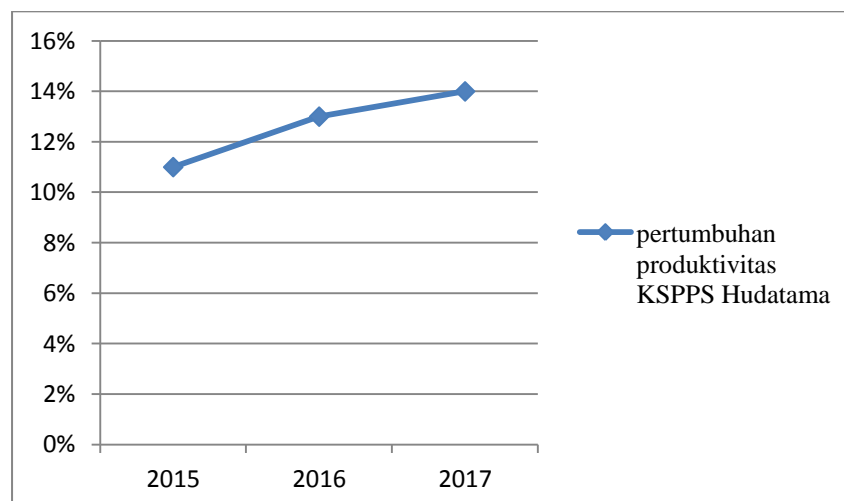
Salah satu BMT yang ada di Kota Semarang yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam kegiatan manajemen adalah KSPPS Hudatama dengan kantor pusat berada di jalan Tumpang Raya No.93 Semarang. Dalam kegiatan operasionalnya KSPPS Hudatama memiliki 6 (enam) cabang, terdiri dari 5 (lima) cabang baitul maal dan 1 (satu) cabang baitul tamwil dengan jumlah karyawan sebanyak 47 karyawan yaitu 44 orang karyawan tetap dan 3 orang karyawan kontrak.

Dengan dibentuknya nilai budaya KSPPS Hudatama yaitu nilai-nilai Islam, pimpinan KSPPS Hudatama mengharuskan kepada seluruh karyawan untuk menjalankan kegiatan operasional dengan berpedoman kepada nilai-nilai Islam yang diharapkan dapat memberikan kepercayaan kepada para anggota dan disamping itu dapat meningkatkan kerukunan para karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja para karyawan sehingga kebutuhan akan keterampilan, sikap dan perilaku, serta talenta yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dapat diwujudkan.

KSPPS Hudatama dalam pencapaian tujuan organisasi selalu berusaha menekankan peningkatan kinerja melalui evaluasi kinerja kepada setiap karyawannya. Dengan menekankan praktik manajemen sesuai nilai-nilai Islam, diharapkan dapat berdampak positif terhadap kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

Dari hasil survey dan wawancara yang dilakukan terhadap Kepala bidang Sumber Daya Manusia KSPPS Hudatama, dikatakan bahwa KSPPS Hudatama telah menunjukkan tingkat kompetensi yang meningkat hal ini dapat dibuktikan tingkat pertumbuhan kinerja KSPPS Hudatama setiap tahun selalu mengalami peningkatan yang dapat dilihat dari persentase laba, adapun kinerja KSPPS Hudatama dapat dilihat pada grafik 1.1 sebagai berikut:

Grafik 1. 1
Pertumbuhan Produktivitas KSPPS Hudatama



Sumber: Data Sekunder, Diolah 2018

Dilihat dari sisi laporan pertumbuhan produktivitas bahwa KSPPS Hudatama mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun dalam hal ini perlu dilihat dari sisi pribadi karyawan sendiri apakah karyawan telah bekerja sesuai

dengan nilai-nilai Islam dan dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Walaupun dalam sisi produktivitas, kinerja KSPPS Hudatama mengalami peningkatan namun menurut Kepala bidang Sumber Daya Manusia KSPPS Hudatama perlu melakukan evaluasi terhadap semua karyawan, apakah semua karyawan yang telah menjalankan nilai-nilai Islam dalam kegiatan operasionalnya guna meningkatkan kinerja dan profesionalisme yang berlandaskan nilai-nilai Islam, karena hal ini berpengaruh terhadap pencapaian kinerja.

Menurut Mangkunegara (2011), bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat seseorang sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan serta fasilitas dan iklim organisasi. Dari hal tersebut diatas diharapkan dengan melakukan penanaman nilai – nilai Islam kepada karyawan dapat mengubah pola pikir dan kinerja karyawan KSPPS Hudatama sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan antara lain yaitu mutu layanan yang baik, amanah, professional dan resiko minimal yang disesuaikan dengan nilai-nilai Islam di KSPPS Hudatama seperti yang terlihat pada tabel 1.3. Nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Nilai-Nilai Islam KSPPS Hudatama

No.	Nilai-Nilai Islam	Pengertian
1.	Hidayah (Petunjuk)	Memberikan pelayanan serta pemberian bimbingan, penerapan prinsip-prinsip syariah
2.	Ulfah (Dekat)	Membangun hubungan kedekatan antar saudara, serta mempererat rasa persaudaraan dan keluargaan dalam memberikan pelayanan
3.	Da'wah (Membimbing)	Bentuk Da'wah sebagai salah satu motivasi dalam melakukan pekerjaan dan memberikan pelayanan
4.	Amanah (Dapat Dipercaya)	Mengelola dan melakukan pekerjaan dengan jujur, transparan, akuntabel
5.	Ta'awun (Saling Menolong)	Meningkatkan kerjasama, melakukan hubungan sinergi dan kemitraan yang saling memberikan keuntungan, Membentuk kerjasama yang tinggi
6.	Aqwa (Sangat Kuat)	Mempunyai kekuatan dalam menggapai cita-cita, berintegritas, mempunyai kreatifitas dan inovasi, dinamis serta memiliki kekuatan dalam berkembang terhadap cara menghadapi tantangan perubahan
7.	Muhtaraf (Profesional)	Menciptakan dan melakukan pekerjaan secara professional serta dirasa dapat mencintai profesi.
8.	Aflah (Sukses)	Bersama dalam meraih kesuksesan, memperoleh kebahagiaan, keberkahan lahir batin, menjadi salah satu kebanggaan umat

Sumber: Hudatamaku (2017), diolah

Nilai-nilai Islam merupakan salah satu nilai budaya di KSPPS Hudatama yang diterapkan dimana salah satunya dalam pelaksanaan manajemen selalu memberikan pelayanan yang terbaik dalam bentuk sarana ibadah dan dakwah (Hudatamaku, 2017). Salah satu misi yang dilakukan oleh KSPPS Hudatama

adalah memberikan pelayanan yang baik, amanah dan professional dan resiko minimal. Terdapat beberapa penelitian yang telah mendukung pernyataan bahwa implementasi penerapan nilai-nilai islam kepada karyawan akan memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Azmi (2015) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara sumber daya manusia berbasis Islam dengan kinerja organisasi.

Penelitian Khan, Farooq, and Hussain (2010) menjelaskan Islam mengajarkan tentang nilai-nilai Islam tidak hanya diajarkan saja tetapi bagaimana menerapkannya pada kehidupan sehari-hari sekalipun di lingkungan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka judul penelitian “Implementasi nilai-nilai Islam pada karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam melakukan implementasi nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama pada pemahaman para karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan, oleh karena itu dengan merujuk dari permasalahan diatas maka rumusan masalah adalah bagaimana implementasi nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama terhadap pemahaman karyawan yang memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Dengan rumusan diatas maka pertanyaan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagaimana tanggapan para karyawan dan pimpinan berkaitan kinerja karyawan di KSPPS Hudatama?
2. Bagaimana pemahaman para karyawan dan pimpinan berkaitan dengan nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan tanggapan karyawan maupun pimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS Hudatama
2. Menganalisis sejauh mana pemahaman karyawan dan pimpinan terhadap nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak. Kegunaan dari penelitian di bagi mencakup dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis. Aspek teoritis merupakan kegunaan atau manfaat yang dapat diperoleh dari masalah penelitian. Sedangkan aspek praktis merupakan kegunaan atau manfaat yang diperoleh dari penerapan pengetahuan yang dihasilkan dari penelitian. Berikut kegunaan atau manfaat dari penelitian ini:

1. Aspek teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan implementasi nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama terhadap pemahaman karyawan yang memberikan dampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Aspek praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pemahaman karyawan mengenai nilai budaya KSPPS Hudatama yaitu nilai-nilai Islam yang berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan sehingga dapat digunakan sebagai contoh bagi organisasi atau perusahaan lain.

1.5 Sistematikan Penelitian

Penelitian skripsi ini terdiri dari 5 bab, yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari lima sub bab, yaitu landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian metodologi penelitian terdapat beberapa sub bab yaitu, variabel penelitian, definisi operasional variabel, pemilihan sampel, sumber data dan instrumen penelitian, metode pengumpulan data, observasi lapangan, teknik analisis data, validitas data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini terdiri dari 3 bagian yaitu, profil perusahaan, biodata narasumber dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bagian penutup terdiri dari 3 sub bab yaitu, kesimpulan, saran, dan keterbatasan peneliti. Bab ini akan membahas penarikan kesimpulan atas hasil analisis dari pembahasan sebelumnya, disertai dengan keterbatasan dan saran yang dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, serta saran bagi pihak perusahaan.