

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi dapat didefinisikan sebagai satuan sosial yang dengan sengaja dapat dikoordinasikan, diidentifikasi menggunakan batasan tertentu, dan terus-menerus dikerjakan untuk memenuhi tujuan yang diinginkan (Robbins, 2006). Dengan adanya interaksi yang mempunyai masing-masing karakteristiknya, gaya hidup, pola perilaku dan etika kerja yang terbentuk dari banyaknya kepentingan merupakan ciri-ciri kondisi suatu organisasi. Salah satu dari banyak faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia, karena kualitas sumber daya manusia dan pelaksana layanan merupakan faktor-faktor penentu kualitas perusahaan. Untuk menemukan SDM yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan maka diperlukan suatu strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik guna memajukan organisasi ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi yang berubah-ubah dan terus berkembang (Megan *et al.*, 2007).

Bagaimana suatu organisasi dapat mengelola sumber daya manusianya merupakan salah satu dasar kesuksesan dalam bersaing. Organisasi perlu mempertimbangkan SDM sebagai individu yang butuh diakui dan dihargai, bukan hanya untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya menuntut kontribusi apa yang dapat diberikan oleh SDM bagi organisasi, tetapi harus memikirkan juga pemenuhan kebutuhan SDM demi mewujudkan kompetensi sosial, efikasi diri, dan etika kerja Islam SDM. Dengan demikian, organisasi harus menciptakan relasi yang baik dengan SDMnya karena tanpa adanya SDM yang bersikap positif maka strategi yang paling baik sekalipun dari manajer organisasi tidak akan dapat terlaksana (Wang dan Noe, 2010).

Taraf keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi disebut kinerja karyawan. Ismail (2006) mengungkapkan bahwa pada

umumnya, terdapat 2 (dua) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang sumbernya dari dalam diri pegawai, yang terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan yang disebut faktor eksternal adalah faktor yang sumbernya dari luar diri pegawai, yang terdiri dari kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, dan budaya organisasi (Taurisa & Ratnawati, 2012). Taurisa & Ratnawati (2012) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun yang dimaksud dengan komitmen organisasi yaitu suatu interpretasi global yang merefleksikan tanggapan afektif dan kekuatan relatif seorang individu mengenai identifikasi dan kontribusinya atas organisasi secara keseluruhan. Kondisi tersebut diaktualisasikan dengan kepercayaan (identifikasi) dan penerimaan (internalisasi) pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan merealisasikan terwujudnya kepentingan organisasi (keterlibatan kerja) dan tekad kuat dalam menjaga posisinya sebagai bagian dari organisasi (Taurisa & Ratnawati, 2012).

Menciptakan komitmen (*commitment building*) bukanlah pekerjaan yang mudah sebab diperlukan kesabaran dan kebijaksanaan dalam melaksanakan pekerjaan penting ini. Terdapat banyak cara untuk meningkatkan komitmen organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh Mahdian dan Poor, (2014), yang mendeskripsikan *The Want* dan *Need Factors* yaitu faktor-faktor yang membentuk komitmen organisasi SDM. *The Want factors* terdiri dari komitmen afektif dan normatif yang merujuk pada kedekatan emosional, identifikasi dan keterkaitan dalam organisasi. Adapun *The Need Factors* berhubungan dengan komitmen yang terus-menerus dan kompensasi atas SDM yang mengundurkan diri dari organisasi. Dari faktor-faktor tersebut, kedekatan emosional untuk membangun komitmen akan menciptakan individu dengan kesetiaan tinggi dan merasa menjadi anggota organisasi sehingga ia akan tetap bertahan di organisasinya.

Komitmen organisasional adalah keberpihakan, tujuan dan kemauan seorang karyawan terhadap organisasi guna mempertahankan posisinya. Komitmen tersebut merupakan instrumen penting untuk peningkatan kinerjanya di organisasi. Komitmen organisasional mempunyai hubungan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai banyak hasil spesifik, salah satunya adalah tingkat perpindahan karyawan yang menurun. Keselarasan hubungan antara karyawan dan organisasi dalam mencapai tujuan melalui budaya dapat menciptakan komitmen organisasional karyawan secara internal.

Soedjono (2005) mengungkapkan bahwa budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai yang tumbuh di dalam sebuah organisasi yang mengatur tingkah laku para anggota organisasi tersebut. Perilaku ini terjadi akibat pengaruh lingkungan tempat kerja mereka yang terbentuk karena adanya budaya organisasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dan komitmen organisasional dipengaruhi juga oleh etika kerja Islam. Etika kerja Islam di lingkungan kerja terdiri dari 4 (empat) elemen, yaitu: (1) Usaha yang dianggap sebagai hal yang dibutuhkan dalam pelayanan diri dan masyarakat. Contoh usaha dalam pelayanan diri adalah pemenuhan kebutuhan dan penyelesaian masalah pribadi, sedangkan contoh usaha pelayanan masyarakat adalah pemenuhan kebutuhan dan penyelesaian masalah umum. (2) Kompetisi, pada dasarnya kompetisi di lingkungan pasar hampir tidak mempunyai batasan, namun jika melibatkan barang-barang yang dilarang seperti alkohol dan perjudian, kegiatan jual-beli barang haram dan permainan harga maka kompetisi menjadi tidak diperbolehkan. Pendekatan secara destruktif dalam kondisi adalah salah satu hal yang dihindari. (3) Transparansi merupakan faktor kepercayaan dan kejujuran yang dibutuhkan dalam kegiatan ekonomi dalam kaitannya dengan barang dan jasa. Kedua faktor itu dapat meningkatkan kesetiaan pelanggan dan nama baik pasar. (4) Pertanggungjawaban. Kompetisi, usaha, dan transparansi memberikan manfaat jangka pendek

bagi diri sendiri dan masyarakat. Akan tetapi, jika ketiga faktor tersebut tidak dilaksanakan dengan pertanggungjawaban yang baik maka dapat menyebabkan masalah besar. Etika kerja Islam memprioritaskan niat. Dengan niat, kita dapat mengevaluasi pekerjaan dari karakteristik-karakteristiknya termasuk manfaatnya bagi orang lain, dan juga kegiatan-kegiatan yang termasuk dosa dan larangan dari Allah SAW seperti perjudian, monopoli, suap-menyuap dan penipuan. Menurut Ali dan Owaihan (2008), keinginan berlebih terhadap materi kemungkinan besar dapat mengganggu pencapaian tujuan utama yaitu menambah kekayaan kehidupan manusia. Dengan demikian, perilaku bermoral adalah kondisi yang menjadi landasan penting untuk mempertahankan ekonomi yang sejahtera dan efisien. Islam mensyaratkan etika yang tidak dapat dipisahkan dengan ekonomi di dalam lingkungan kerja (Nasr dalam Ali & Owaihan, 2008).

Para pengusaha Muslim saat ini mulai menyadari bahwa etika dibutuhkan sebagai landasan dalam berbisnis. Terlebih lagi hal ini jelas terkandung dalam ajaran agama Islam bahwa dalam berbisnis harusnya menggunakan norma-norma yang diajarkan oleh agama Islam seperti yang dilakukan Rasulullah SAW ketika beliau menjadi seorang pengusaha berakhlak mulia. Afzalur Rahman (1997) mendeskripsikan keutamaan sifat Rasulullah SAW dalam berbisnis, yaitu *“Muhammad did his dealing honestly and fairly and never gave his costumers to complain. He always kept his promise and delivered on time the goods of quality mutually agreed between the parties. He always showed a great sense of responsibility and integrity in dealing with other people”*. Dia juga menambahkan bahwa *“his reputations as an honest and truthful trader was well established while he was stilling his early youth.”*

Setelah menjadi Nabi, etika dan pengelolaan bisnis Rasulullah SAW menerimajustificasi keagamaan. Di akhir abad ke-20an atau awal abad ke-21an, asas-asas etika bisnis yang diajarkan semakin memperoleh legitimasi akademis. Asas bisnis di era

modern, termasuk tujuan dan kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), pelayanan dengan sangat baik (*service excellent*), kompetensi, efisiensi, transparansi, kompetisi sehat dan bersifat kompetitif menjadi ciri-ciri utama dan etika bisnis Rasulullah SAW yang melekat bahkan ketika beliau masih sangat muda.

Dalam Islam, bisnis diartikan sebagai berbagai bentuk kegiatan usaha yang jumlah (kuantitas) kepemilikan hartanya (barang/jasa) termasuk keuntungannya tidak terbatas, tetapi cara mendapatkan keuntungan dan penggunaan hartanya terbatas dikarenakan adanya aturan halal dan haram. Hal ini menjelaskan bahwa setiap ummat muslim yang memiliki beban diwajibkan untuk bekerja. Bekerja adalah usaha manusia untuk memiliki harta benda. Agar manusia dapat memperoleh harta kekayaan tersebut, Allah SWT meluaskan dunia ini dan memberikan beragam sarana agar dimanfaatkan untuk mencari nafkah.

Islam sebagai agama mayoritas dan dianggap sebagai agama paling sempurna mengajarkan konsep-konsep yang sangat baik bahkan sebelum adanya agama Protestan, namun banyak ajaran-ajarannya yang tidak dilaksanakan dan diperhatikan dengan baik oleh para pemeluknya. Dinamika dalam sistem etika yang berlandaskan pada pola kepercayaan yang dominan seharusnya dapat ditemukan oleh Ummat Muslim. Pada dasarnya, Rasulullah SAW telah mengajarkan asas-asas bisnis modern yang kini dilaksanakan oleh banyak perusahaan di dunia. Perusahaan-perusahaan tersebut mulai sadar bahwa asas-asas bisnis yang mementingkan asas kemanusiaan perlu dipraktekkan sebagaimana telah diajarkan dalam Islam seperti *customer oriented*, transparansi, persaingan yang sehat dan *fairness*.

Studi mengenai pengaruh Etika Kerja Islam terhadap komitmen organisasi karyawan banyak diuji di negara-negara yang mayoritas beragama Islam. Salah satunya penelitian dari Yousaf (2001) tentang Etika Kerja Islam yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat komitmen kuat yang muncul akibat adanya Etika Kerja Islam. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat meningkat dengan cara

mengaplikasikan Etika Kerja Islam dalam organisasi. Penelitian serupa oleh Rokhman (2010) juga membahas dampak Etika Kerja Islam terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan niat untuk keluar di area perbankan syariah wilayah Jawa Tengah. Rokhman hanya meneliti pengaruh Etika Kerja Islam terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan niat untuk keluar dengan terpisah. Adapun hasil temuan penelitian membuktikan komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh Etika Kerja Islam. Dalam beberapa penelitian sebelumnya, diketahui bahwa etika kerja Islam dapat berpengaruh secara positif terhadap berbagai variabel. Seperti pada penelitian dari Abbasid dan Muneer (2015) mengenai pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Abdi, Nor & Radzi (2014) tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap performa kerja dan komitmen organisasi pada pegawai bank. Khadijah, Kamaluddin dan Salin (2015) meneliti pengaruh etika kerja Islam terhadap usaha, kerja dalam tim, kejujuran, dan akuntabilitas. Kemudian Nizam, Sarah, Abdullah dan Osman (2015), pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi sebagai variabel yang mereka teliti. Studi serupa juga dilakukan oleh Shafique, Haseeb, Ahmad, Khursid, dan Ahmad (2015), namun mereka menambahkan variabel kepuasan kerja. Kemudian penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kinerja seperti pada penelitian Shurbagi (2015) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Studi dari Shahzad, Luqman, Khan, dan Shabbir (2012) berfokus pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Kemudian Awadh dan Saad (2013) meneliti apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan salah satu penelitian pengaruh komitmen kerja dilakukan oleh Khalid, Khalid, Waseem, Farooqi dan Nazish (2015) di mana hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara komitmen organisasi, kepuasan karir dan keterikatan karyawan.

Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa etika kerja Islam, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan

kerja dan keterikatan kerja. Namun, cakupan area penelitian masih berada di lingkup perbankan konvensional dan akademis, bukan perbankan berbasis syariah. Oleh karena itu, topik penelitian ini yaitu etika kerja Islam dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja SDM di sektor perbankan yang berbasis syariah yaitu BMT. Penelitian oleh Rokhman (2010) sudah dilakukan di 10 organisasi finansial mikro Islam, akan tetapi masih terbatas di area Demak. Dengan demikian, tempat penelitian ini dilakukan di area lain yaitu BMT NU Sejahtera di Kota Semarang.

Bank syariah ialah salah satu badan finansial yang mempunyai fungsi sebagai medium untuk pihak yang mempunyai dana lebih dengan pihak yang mempunyai dana sedikit dan diperuntukkan sebagai aktivitas usaha dan lainnya sesuai dasar hukum Islam. Bank syariah sering juga disebut dengan *Islamic banking* atau *interest free banking*, yang merupakan sistem perbankan di mana dalam pelaksanaan operasionalnya tidak memakai sistem bunga atau riba, spekulasi atau maisir, serta ketidakpastian atau ketidakjelasan atau gharar (Ali, 2008).

Disahkannya UU No. 7 tahun 1992 mencantumkan sistem perbankan Islam sebagai suatu sistem perbankan yang berlaku di Indonesia (Karim, 2013). Dalam ketentuan Pasal 1 dijelaskan bahwa Prinsip Syariah dilakukan sesuai dengan hukum Islam antara bank dan pihak-pihak lain guna melaksanakan kegiatan perbankan syariah. Adanya pengakuan yuridis tersebut melatarbelakangi berdirinya bermacam-macam kegiatan usaha perbankan syariah. Banyak bank konvensional yang terdorong untuk mengubah dan membuka cabang bank berbasis syariah. Begitu juga dengan usaha finansial lain yang semakin berkembang seperti Asuransi Syariah, Pasar Modal Syariah, Pegadaian Syariah, Ahad-Net Internasional yang mengalir dalam sektor riil, dan Koperasi Syariah (*Baitul Mal wat Tamwil* atau BMT) (Ali, 2008).

Baitul Mal wat Tamwil atau BMT adalah badan finansial syariah yang mengkombinasikan konsep *maal* dan *tamwil* dalam suatu aktivitas lembaga tersebut. Adanya BMT dirasa dapat menyerap aspirasi masyarakat muslim perihal aktivitas ekonomi berprinsip riba serta menjadi mendukung pendanaan guna mengembangkan aktivitas pemberdayaan usaha berskala kecil dan menengah sehingga kehadirannya dirasa bermanfaat secara finansial bagi masyarakat. Kehadiran BMT juga memicu NU sebagai organisasi berbasis kemasyarakatan yang besar di Indonesia untuk mendirikan Bank Syariah di berbagai kota, termasuk Semarang. Pada Juli 2006 pengurus cabang NU Kota Semarang membentuk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS NU) dan PC NU yang terpilih mendirikan PC LP NU. PC LP NU Kota Semarang mendirikan Koperasi NU Sejahtera (NUS/KSU NUS, dan selanjutnya koperasi tersebut membentuk BMT NU Sejahtera (HRD BMT NU Sejahtera, 2018).

Namun, BMT NU Sejahtera sebagai sebuah lembaga syariah yang berkembang di Semarang tidak luput dari permasalahan-permasalahan seputar kinerja karyawannya. Banyak perusahaan dewasa ini mengalami kendala yang cukup serius yaitu tingkat keluar yang semakin meningkat, faktanya beberapa perusahaan yang telah merekrut banyak karyawan berkualitas unggul menjadi sangat frustrasi karena merasa bahwa proses perekrutan tersebut tidak memberikan manfaat secara keseluruhan ketika karyawan mereka memilih untuk mengambil pekerjaan di organisasi lain. Tingkat keluar yang tinggi di suatu perusahaan akan berdampak pada tingginya beban biaya, termasuk biaya pelatihan yang digelontorkan untuk para karyawan, tingkat kinerja yang ditargetkan, dan biaya perekrutan dan pelatihan ulang.

Niat untuk keluar dari perusahaan seringkali dikaitkan dengan kepuasan kerja secara negatif. Akan tetapi, terdapat faktor-faktor lain contohnya kesempatan kerja alternative, keadaan pasar kerja, dan lamanya waktu kerja menjadi alasan penting untuk keluar dari pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan bertahan dan berusaha

memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi, sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah akan memilih untuk mengundurkan diri dari organisasi bahkan ketika mereka ingin bertahan, maka produktivitas kerja mereka menurun. Tingkat kepuasan kerja yang rendah ini dikaitkan dengan karyawan yang keluar, dan hal ini seringkali dijadikan tolak ukur terjadinya masalah di organisasi. Namun untuk mencapai tingkat keluar pada titik nol juga tidak nyata dan diinginkan. Diperlukan jumlah keluar tertentu karena pada dasarnya karyawan selalu berusaha mengembangkan keahlian-keahlian baru sehingga mereka mendapatkan posisi kerja dengan tanggungjawab yang lebih besar.

Banyak perusahaan mengalami kendala meningkatnya keluar yang cukup serius, bahkan beberapa perusahaan yang telah merekrut banyak karyawan berkualitas unggul menjadi sangat frustrasi, karena merasa bahwa proses perekrutan tersebut tidak memberikan manfaat secara keseluruhan ketika karyawan mereka memilih untuk mengambil pekerjaan di organisasi lain. Perilaku ini memberikan dampak buruk bagi perusahaan, baik secara material atau hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Pegawai yang keluar dari perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini karena perusahaan harus mencari pengganti karyawan yang keluar tersebut atau meminta karyawan yang bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditinggalkan. Pilihan-pilihan tersebut dapat merugikan perusahaan. Diperlukan biaya tambahan untuk merekrut, menyeleksi dan melatih karyawan baru. Namun, jika karyawan yang bertahan dibebankan tugas ganda maka kinerja menjadi tidak optimal karena kemampuan karyawan terbatas. Dengan demikian, perusahaan perlu untuk mengidentifikasi alasan-alasan keluarsedari awal.

Keluar adalah hasil akhir yang diterima oleh perusahaan, yaitu banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan dalam periode tertentu, adapun niat untuk keluar atau keinginan untuk keluar dari perusahaan merupakan hasil evaluasi hubungan karyawan dengan perusahaan yang belum keluar dari perusahaan. Beberapa contoh tindakan niat untuk keluar

antara lain penangguhan kerja, perpindahan keluar unit dalam perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan, keinginan untuk keluar dari perusahaan biasanya muncul setelah ada niat karyawan akibat tingkat kepuasan kerja dan komitmen karyawan untuk terikat pada perusahaan yang rendah.

Terjadinya permasalahan niat untuk keluar ini juga menjadi salah satu kendala besar di BMT NU Sejahtera Kota Semarang. Diketahui bahwa tingkat niat untuk keluar bertambah setiap tahunnya. Hal ini tentu menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan BMT NU Sejahtera semakin rendah. Adapun kondisi internal pada BMT NU Semarang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1:
Tingkat Absensi, Jumlah Karyawan, dan Karyawan yang Keluar Pada BMT NU Semarang

Keterangan	Tahun			
	2015	2016	2017	2018
Jumlah Karyawan	116 karyawan	123 karyawan	131 karyawan	121 karyawan
Tingkat Absensi	1,78%	1,82%	1,88%	1,81%
Tingkat Karyawan yang Keluar	1,2%	1,3%	1,6%	1,7%

Sumber: BMT NU Semarang, 2018

Berdasarkan tabel di atas, tingkat absensi dan keluarkaryawan BMT NU Sejahtera mengalami peningkatan selama tahun 2015-2018. Peningkatan ini disebabkan oleh rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja di lembaga tersebut. Kondisi ini juga merupakan dampak dari memburuknya kinerja karyawan BMT NU. Kinerja individu dapat diukur dengan menggunakan SKI (Sasaran Kinerja Individu). Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan No PER-764/K/SU/2010 Tentang Sasaran Kinerja Individu, SKI adalah “pengelolaan kinerja pegawai yang didasarkan pada berjalannya sistem manajemen kinerja yang dilakukan melalui proses perencanaan, pelaksanaan, pengukuran dan pelaporan, serta penilaian, dan evaluasi kinerja.” Untuk mendapatkan hasil pengukuran SKI guna mengukur baik tidaknya kinerja karyawan BMT NU Sejahtera, evaluasi kerja

dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang meliputi kualitas, produktivitas, efektivitas, dan tanggung jawab atau responsibilitas. Kualitas kerja adalah benar atau tidaknya suatu hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan BMT NU Sejahtera. Produktivitas adalah pencapaian hasil kerja tiap karyawan BMT NU Sejahtera. Efektivitas menunjukkan sejauh mana hak-hak dan fungsi karyawan BMT NU Sejahtera dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tanggung jawab atau responsibilitas yaitu kepekaan karyawan BMT NU Sejahtera dalam mengerjakan tugas serta fungsinya dengan baik dan tepat. Kondisi BMT NU Sejahtera periode tahun 2014-2016 dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
SKI BMT NU

Penilaian SKI	SKI									
	2014		2015		2016		2017		2018	
	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%	Jml.	%
Cukup	31	28.44	44	37.93	51	41.46	52	39.70	53	43.80
Baik	66	60.55	61	52.59	63	51.22	70	53.43	60	49.59
Sangat Baik	12	11.01	11	9.48	9	7.32	9	6.87	8	6.61
Total	109	100	116	100	123	100	131	100	121	100

Sumber: HRD, BMT NU, 2018

Berdasarkan Tabel 1.2, diketahui bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan BMT NU mengalami peningkatan dari tahun 2014 hingga 2018, dimana pada Tahun 2014 sejumlah 109, Tahun 2015 sejumlah 116, Tahun 2016 sejumlah 123, dan Tahun 2017 sejumlah 131 orang. Namun, pada tahun 2018 terjadi penurunan karyawan sebanyak 10 orang dari Tahun sebelumnya yakni menjadi 121 orang. Secara dominan karyawan BMT NU Sejahtera mempunyai SKI dengan kategori baik sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.2. Para karyawan mengerjakan tugasnya dengan hasil yang ideal sesuai dengan tujuan organisasi serta memberi pelayanan yang baik terhadap konsumen. Karyawan dengan kategori baik ini merupakan karyawan yang berhasil dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi BMT NU Sejahtera. Akan tetapi, dapat dilihat juga bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan yang

mempunyai kinerja dengan kategori cukup semakin bertambah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya keefektifan karyawan dalam melaksanakan fungsinya dengan baik.

Karyawan BMT NU Sejahtera dalam mengerjakan tugas kerjanya cenderung menyelesaikannya ketika mendekati berakhirnya waktu *deadline* kerja, sehingga hasilnya kurang maksimal meskipun sudah dapat diselesaikan tepat waktu karena tidak mempunyai waktu yang cukup untuk mengoreksi atau meneliti kembali hasil yang telah dikerjakan. Misalnya, ketika mengerjakan laporan bulanan, karyawan mengerjakan laporan tersebut dua hingga tiga hari sebelum *deadline* berakhir. Terdapat beberapa karyawan yang bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Persoalan ini mengindikasikan bahwa kualitas dan efektivitas kerja karyawan cukup. Sedangkan karyawan dengan kategori kinerja sangat baik juga mengalami penurunan. Karyawan dengan kategori ini memiliki arti bahwa karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang baik dan maksimal karena dikerjakan jauh hari sebelum *deadline* tugas berakhir. Permasalahan tersebut dapat diartikan bahwa meningkatnya jumlah karyawan tidak diikuti dengan kinerja baik karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dijelaskan bahwa kinerja pegawai yang baik perlu didukung adanya komitmen yang kuat dari SDM, karena komitmen organisasi yang semakin kuat akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan komitmen organisasi perlu didukung adanya budaya organisasi yang kuat dari SDM dan etika kerja Islam (Zainol, 2016) yang dapat mendorong SDM bekerja lebih komit untuk meningkatkan kinerja pegawai (Abdi *et al.*, 2014). Adapun budaya organisasi dalam lembaga keuangan BMT NU Sejahtera meliputi:

1. Kesadaran karyawan BMT NU Sejahtera dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena yakin bahwa setiap tindakan yang dikerjakan selalu diawasi oleh Allah SWT.
2. Menjalin hubungan baik antara karyawan BMT NU dengan pelanggan.

3. Setiap karyawan saling percaya kepada rekan kerjanya untuk melakukan apa yang terbaik demi kepentingan organisasi.
4. Semua urusan yang berkaitan dengan organisasi diselesaikan dengan cermat dan teliti, dan menghindari adanya penyimpangan.
5. Karyawan berusaha meningkatkan pelayanan bagi pelanggannya.
6. Karyawan bersifat jujur, setia dan mempunyai komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.
7. Diskusi kerja antara karyawan sering dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau memecahkan suatu masalah.
8. Karyawan cenderung menyukai atmosfir kerja dalam tim yang bersolidaritas tinggi.
9. 5S (senyum, sapa, salam, sopan, santun) dijunjung tinggi oleh seluruh karyawan.
10. Kebersihan tempat kerja tiap-tiap karyawan dijaga dari mulai sebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu adanya fenomena kekosongan/gap, dimana kinerja karyawan BMT NU secara dominan memiliki penilaian kerja yang dominan masuk dalam kategori cukup, hal tidak sesuai dengan harapan perusahaan sehingga perlu ditingkatkan kinerja karyawan BMT NU. Rumusan masalah penelitian ini yaitu kurangnya komitmen organisasional dengan *etika kerja Islam* dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai? Dari permasalahan-permasalahan tersebut, maka dapat dikembangkan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah dampak budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimanakah dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimanakah dampak etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi?

4. Bagaimanakah dampak etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimanakah dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah mendapatkan hasil yang ingin diperoleh yang memiliki keserasian dengan permasalahan atau pertanyaan dalam penelitian. Dari pertanyaan-pertanyaan yang telah ada, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dampak budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisis dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis dampak etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.
4. Menganalisis dampak etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan
5. Menganalisis dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna untuk:

1. Kegunaan secara akademik, menjadi acuan penelitian selanjutnya tentang *etika kerja Islam* dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu organisasi.
2. Kegunaan secara manajemen sebagai model peningkatan komitmen organisasional melalui *Islamic leadership, etika kerja Islam*, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

