

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin

Gagasan pendirian Koperasi Syariah muncul di pertengahan tahun 2011 setelah kedatangan ust. Dr. Muhammad Arifin Badri, MA yang diundang Yayasan Al-Umm ke Banjarmasin pada bulan Mei 2011 menyampaikan materi muamalah syariah dan dosa riba.

Kebutuhan mendesak kaum muslimin agar ada solusi bagi mereka untuk berlepas diri dari dosa besar riba. Diantara kaum muslimin, terdapat muhsinin yang memiliki kelebihan harta yang bersedia mempercayakan uangnya untuk dikelola oleh muslimin yang bisa dipercaya.

Diantara bentuk lembaga yang diperbolehkan mengelola keuangan adalah koperasi syariah:

- a. Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah berdiri tanggal 01 Januari 2012;
- b. Transaksi pertama di bulan Februari 2012;
- c. Modal awal adalah Rp. 45.825.000,00.¹

¹<http://kopsyaharrmah.co.id/about-us/sejarah-latar-belakang-pendirian/> (02 Februari 2018)

2. Landasan Hukum & Legalitas serta Visi & Misi Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin

Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (yang tidak bertentangan dengan syariat Islam). Legalitas Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah: No. 06/BH/XIX/III/2016 Keputusan atas nama Menteri Negara Koperasi dan UKM yang diwakili dan ditanda tangani gubernur Kalimantan Selatan H. Sahbirin Noor, tanggal 28 Maret 2016. Dalam operasinya, Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah memakai sistem bagi hasil berdasarkan syariah dibawah bimbingan *asatidz* berdasarkan al-qur'an dan hadis shahih dengan pemahaman salafus shalih. Adapun visi dan misi koperasi, yaitu:

a. Visi

Terwujudnya Koperasi Syariah yang Professional dan Bermuamalah sesuai dengan ajaran al-qur'an dan assunnah serta pemahaman sahabat *radiyallahu 'anhum 'ajmain*.

b. Misi

- 1) Memberikan solusi bagi kaum muslimin untuk bertransaksi halal bebas riba
- 2) Menciptakan pengusaha muslim yang tangguh dan berilmu sebagai bekal untuk berusaha dan bermuamalah syariah.²

²<http://kopsyaharramah.co.id/about-us/landasan-hukum-legalitas-visi-misi/> (02 Februari 2018)

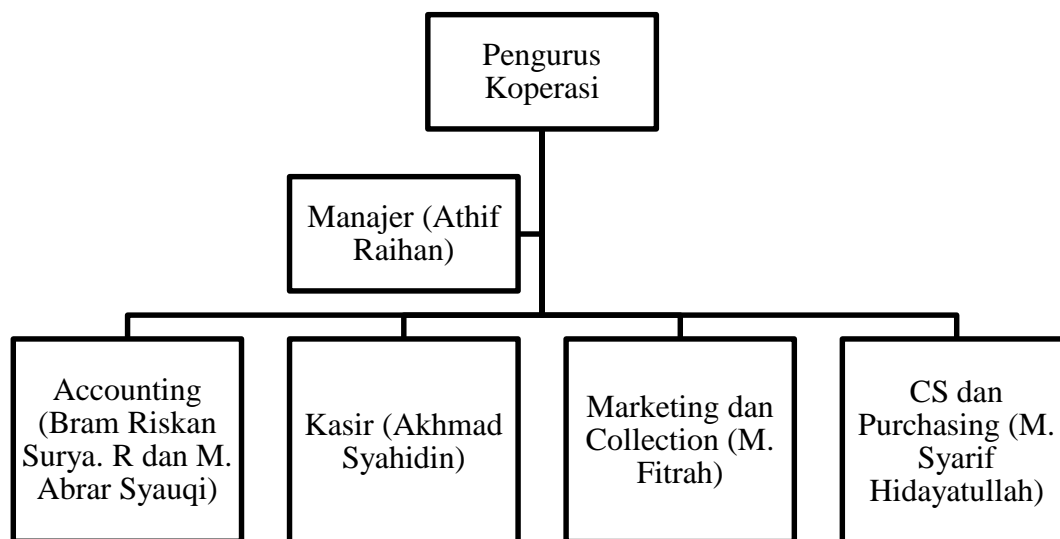
3. Struktur Organisasi Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah

Tabel 4.1 Struktur Organisasi

Dewan Pembina	
Ketua Merangkap Anggota	H. Muhammad Yaqdan
Anggota	Rahmat Dwi Bakti
Anggota	H. Muhyar Aseri
Anggota	H. Harsani Abu Bakar
Anggota	Muhlis Ridho
Dewan Pengawas Syariah	
Ketua Merangkap Anggota	Ust. Hasbi Ridhani, Lc.
Anggota	Ust. Febriansyah Riza, S. HI
Anggota	Ust. Khairullah Anwar Luthfi, Lc.
Anggota	Ust. Ayman Abdullah, Lc.
Dewan Pengawas Keuangan	
Bidang Internal Audit	
Ketua Merangkap Anggota	Muhammad Nahdi Safarin
Anggota	Apriadi
Bidang Keuangan	
Ketua Merangkap Anggota	Abdul Gani, S. E
Anggota	Abdurrahman Ideris
Anggota	H. M. Soedjatmiko, S. E, MA, AK, CA
Kepengurusan	
Ketua	Sutjipto
Sekrtaris I	Nanang Suriyana
Sekrtaris II	Bambang Oktoprianoto
Bendahara I	Hernadi Setiawan
Bendahara II	Abdul Ma'ruf

Sumber: Data Kepegawaian Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah 2018

Gambar 4.1 Struktur Karyawan Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin



Sumber: Data Kepegawaian Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah 2018

B. Deskripsi Data

Dari hasil riset yang dilakukan oleh peneliti, peneliti mendapatkan data sebanyak 6 orang responden yang ada di Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin. Adapun data yang telah terkumpul adalah sebagai berikut:

1. Nama : Athif Raihan
- Tempat, Tanggal Lahir : Banjarmasin, 14 Juli 1984
- Alamat : Jl. Raya Beruntung Jaya No. 52/54 RT. 45
- Lama Bekerja : 2 Tahun
- Agama : Islam³

Bapak Athif sebelumnya pernah bekerja di beberapa tempat, yaitu di UMM, kemudian melanjutkan kuliah S2 dan menjadi dosen

³Athif Raihan, Manajer, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, 08 Januari 2018

honor Siyasaah Jinayah di UIN Antasari, kemudian menjadi asisten Pak Ahmad Yassar, dan menjadi staf administrasi pasca sarjana tahun 2010/2011, setelah itu bekerja di Bank Muamalat selama hampir 5 tahun. Saat di Bank Muamalat beliau sudah menjadi salah satu pengurus di Koperasi Syariah Arrahmah, kemudian karena banyaknya permintaan dari anggota koperasi bahwa banyak transaksi yang harus dikerjakan akan tetapi tidak ada manajer yang mengaturnya, maka beliau pun mengajukan pengunduran diri di Bank Muamalat dan kemudian menjadi manajer Koperasi Syariah Arrahmah.

Setelah mengetahui jabatan sebagai manajer pada Koperasi Syariah Arrahmah, beliau mengemban tugas untuk dapat memimpin dan mengatur para karyawan yang ada dibawahnya sehingga dapat melaksanakan kegiatan pekerjaan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Sebagai seorang pimpinan beliau sudah sepatutnya mencontohkan perilaku kerja yang baik terhadap para karyawan lainnya.

Beliau sering datang ke kantor 10 menit sebelum jam masuk kerja pada pukul 08:30 WITA, untuk mempersiapkan hal-hal yang nantinya diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Dalam pelaksanaan tugas beliau memiliki perencanaan kegiatan yang disusun untuk nantinya laporan kegiatan tersebut akan diserahkan kepada pengurus Koperasi setiap harinya. Hal ini berlaku juga untuk para karyawan lainnya dimana mereka wajib menyerahkan laporan kegiatan sehari-

harinya. Dengan adanya perencanaan tersebut, dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang produktif dan dapat membentuk perilaku yang mengarah pada cara kerja yang efisien (hemat energi).

Sebagai seorang manajer, beliau selalu memperhatikan kondisi karyawannya, bilamana ada karyawan yang kurang paham akan tugas dari pekerjaannya beliaulah yang dapat memberikan masukan atau mencarikan solusi dari permasalahan karyawan tersebut. Ditakutkan nantinya apabila ada kesalahan dalam pengerjaannya, akan berdampak kepada pekerjaan karyawan yang lainnya, dan hal itu akan menjadi masalah dalam pelaksanaan kegiatan koperasi.

Tidak hanya memperhatikan kondisi karyawan, beliau juga selalu memikirkan agar para konsumen atau nasabah dapat merasa puas akan pelayanan yang dilakukan oleh Koperasi Arrahmah. Seperti halnya mengganti dan menambahkan beberapa kursi dan meja baru untuk nasabah yang akan melakukan transaksi, sehingga nasabah tersebut dapat merasa nyaman akan pelayanan yang dilakukan oleh koperasi dan hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan para pengurus koperasi.

Dari pihak koperasi sendiri sering mengundang kepada para karyawan untuk menghadiri kegiatan pengembangan dan pelatihan yang akan diberikan oleh Dinas Koperasi, beliau termasuk orang yang selalu menghadiri kegiatan tersebut. Dengan menghadiri kegiatan tersebut, beliau dapat mengetahui dan dapat menanyakan berbagai

macam hal yang berkaitan dengan Koperasi, baik itu hal yang bersangkutan dengan beberapa tugas yang masih belum dipahami oleh beliau.

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan tersebut beliau berharap agar dapat memanfaatkan ilmunya dalam proses kegiatan koperasi. Bagi beliau ini merupakan tantangan dimana beliau harus dapat mengarahkan para karyawan untuk memiliki kualitas kinerja yang baik, sehingga beliau tidak puas akan ilmu yang dimiliki sekarang dan masih banyak belajar tentang koperasi agar nantinya dapat menjawab berbagai tantangan yang akan dialami nantinya.

Untuk dapat mengembangkan koperasi lebih jauh lagi hingga dapat bersaing dengan berbagai lembaga keuangan lainnya, beliau meningkatkan kualitas kinerja individu beliau dengan mengikuti pelatihan tersebut. Tak hanya kualitas kinerja individu, beliau juga berusaha membangun komunikasi yang baik antar karyawan untuk membentuk kualitas kinerja kelompok yang baik. Misalkan ada salah seorang karyawan atau nasabah yang sakit, beliau akan menjeguk dan menanyakan kabarnya, hal ini untuk membentuk komunikasi yang baik dan dapat memperkaya jaringan silaturahmi antar para karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi beliau sehingga memiliki perilaku kerja seperti sekarang. Seperti halnya beliau memandang bahwa bekerja merupakan ibadah dan kewajiban setiap muslim dan

untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarga masing-masing, bahkan juga untuk mengamalkan ilmu yang dimiliki supaya bermanfaat bagi orang lain dan hal ini menjadi dasar motivasi beliau untuk bekerja. Dengan motivasi tersebut dapat menjadikan beliau sebagai seorang muslim yang beretos kerja Islam.

Tak hanya hal itu, bagi beliau peraturan organisasi juga cukup mempengaruhi dalam proses kegiatan koperasi. Peraturan dibuat agar setiap karyawan tidak melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab terhadap tugasnya. Kemudian dilakukanlah pengawasan terhadap karyawan supaya untuk tidak bertindak ceroboh dalam melaksanakan tugasnya, berupa salah satu contohnya dengan melihat laporan harian yang diserahkan ke pengurus koperasi tiap hari. Jika dari laporan harian tersebut ada yang belum terlaksana, maka nantinya karyawan akan dipanggil untuk menanyakan alasan mengapa terjadi hal yang demikian, kemudian diberi arahan dan masukan supaya tidak bertindak ceroboh lagi.

Kemudian faktor pembinaan dari koperasi terhadap karyawan sangatlah berpengaruh bagi beliau. Karena dengan adanya pembinaan akan dapat membentuk perilaku kerja yang baik, pembinaan itu sebenarnya sudah didapatkan pada saat jenjang pendidikan, akan tetapi dalam bekerja diperlukan pembinaan yang lebih mendalam, seperti pemahaman tentang koperasi. Menurut beliau, dulu pernah koperasi membuat pembinaan terhadap karyawan pada setiap

minggunya, disitu untuk membuat para karyawan dapat bertanya berbagai macam hal yang masih belum dipahami tentang koperasi. Tapi untuk saat ini, pembinaan belum dapat dilaksanakan lagi dikarenakan Pembina yang dulu sedang sibuk sehingga tidak dapat melaksanakan kegiatan tersebut.

2. Nama : M. Fitrah Kurnia
Tempat, Tanggal Lahir : Lombok, 01 Oktober 1980
Alamat : Jln. Arjuna NO 5
Lama Bekerja : 1 Tahun
Agama : Islam⁴

Bapak Fitrah merupakan karyawan yang baru melamar di Koperasi Arrahmah pada tahun 2016. Beliau pernah membuat beberapa lamaran dan yang merespon lamaran beliau adalah koperasi arrahmah, beliau merasa bahwa pada koperasi arrahmah ini berbeda dengan perusahaan yang lain, karena koperasi ini prinsipnya sesuai dengan syariat Islam. Pada saat ada perusahaan yang membuka lowongan, maka akan ada beberapa posisi yang nantinya akan dimiliki, dan posisi atau jabatan bapak Fitrah sekarang ialah sebagai marketing di Koperasi Arrahmah.

Sebagai seorang marketing beliau harus dapat meningkatkan pelayanan terhadap konsumen dan dapat memasarkan berbagai produk agar dapat diminati oleh masyarakat secara luas. Divisi beliau sebagai

⁴M. Fitrah, Marketing, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, 17 Januari 2018

marketing sangat penting untuk menjalankan roda perusahaan, karena jika tidak ada divisi marketing maka divisi lain tidak akan bergerak karena tidak ada produk yang dipasarkan.

Beliau harus dapat membuat strategi dan tindakan yang tepat, karena hal ini disebabkan setiap keputusan yang dilakukan oleh marketing akan berdampak besar bagi keadaan perusahaan. Dan membuat perencanaan proses distribusi, karena produk harus sampai ditangan konsumen pada waktu yang tepat, jika tidak konsumen akan kecewa dengan keterlambatan tersebut.

Di kala kesibukan dari tugas seorang marketing, beliau membuat perencanaan kegiatan kerja, agar nantinya tidak tumpang tindih antar tugas lainnya. Dengan perencanaan waktu tersebut, kegiatan kerja dapat terlaksana dengan baik, bahkan jika ada karyawan yang butuh bantuan seperti halnya karyawan baru yang masih belajar untuk memahami tugas pekerjaannya, beliau sempatkan untuk dapat membantunya, karena itu tidaklah mengganggu aktivitas yang sudah direncanakan. Hal ini menjadikan beliau setiap waktunya untuk beraktivitas secara produktif dalam pelaksanaan pekerjaan yang ada di koperasi.

Seorang marketing dituntut untuk memiliki wawasan yang luas, dimana harus bisa membuat produk atau jasa yang bisa menarik perhatian masyarakat luas. Beliau berusaha untuk mengembangkan perusahaan dengan memasarkan berbagai produk dan jasa yang dapat

cukup menarik perhatian masyarakat. Hal ini menjadi tantang bagi beliau, dimana harus mampu memasarkan atau mempromosikan berbagai produk dan jasa yang berprinsip syariah dibandingkan dengan lembaga konvensional yang lain.

Dengan adanya tantangan tersebut, membuat beliau untuk berusaha meningkatkan kinerja beliau sendiri yang sesuai dengan kemampuan dan kapabilitas yang dimiliki. Memikirkan berbagai macam tindakan apa saja yang nantinya dapat membantu demi kemajuan suatu perusahaan. Termasuk didalamnya kerja tim yang harus kokoh dan memiliki hubungan komunikasi yang baik antar karyawan. Karena setiap jabatan yang diduduki pasti memiliki kaitan dengan jabatan yang lain, dan beliau harus bisa menjalin komunikasi yang baik. Tak hanya pada karyawan, beliau juga membangun komunikasi yang baik terhadap nasabah, seperti halnya ada nasabah atau karyawan yang sedang sakit, maka beliau akan menjenguknya bersama-sama dengan karyawan lain, dan hal ini menjadikan beliau memiliki hubungan silaturahmi yang baik.

Beliau memiliki sikap kerja tersebut dikarenakan ada faktor yang mempengaruhinya, yaitu motivasi beliau terhadap bekerja yang merupakan kewajiban seorang muslim dan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, sehingga dengan hal ini menjadikan beliau untuk bekerja lebih baik lagi. Akan tetapi beliau memiliki pandangan yang cukup berbeda dengan para karyawan lainnya, dimana bahwa beliau

tidak memandang pemberian penghargaan yang diberikan oleh koperasi itu akan menjadikan motivasi sebagai bekerja, karena hal itu akan menjadikan kesombongan buat diri sendiri, dan itu tergantung pada masing-masing individu untuk menilainya menurut beliau.

Kemudian peraturan organisasi itu juga merupakan salah satu faktor penentu sehingga memiliki sikap kerja yang baik menurut beliau, karena peraturan gunanya untuk mendisiplinkan dan memperbaiki suatu sistem untuk menjadi lebih baik sehingga tidak keluar dari koridor visi dan misi suatu perusahaan. Maka dengan adanya hal tersebut, faktor pengawasan yang pastinya akan dilakukan oleh pihak koperasi untuk memantau kinerja individu dalam pelaksanaan kegiatan apakah sudah sesuai dengan rencana.

Oleh karena itu, setiap individu harus diberikan bimbingan dan arahan dari koperasi. Menurut beliau dengan memberikan semacam pelatihan akan cukup berdampak terhadap seorang individu, karena dulunya menurut beliau ada pelatihan yang diberikan oleh Dinas Koperasi ataupun dari koperasi itu sendiri, akan tetapi untuk sekarang hal tersebut tidak terjalankan lagi karena pembinanya sedang sibuk. Kemudian pihak koperasi Arrahmah membuka stand di sebuah majlis ta'lim yang bertempat didekat dealer Suzuki tiap hari minggu, dimana beliau dan para karyawan lainnya bergantian tiap minggu untuk menjaga stand tersebut, hal ini agar dapat membentuk sikap kerja yang lebih baik lagi.

3. Nama : M. Abrar Syauqi
Tempat, Tanggal Lahir : Kandangan, 13 Mei 1993
Alamat : Jln.Sutoyo S Komplek Hidayatullah
Lama Bekerja : 3 Bulan
Agama : Islam⁵

Bapak Abrar adalah seorang karyawan yang baru masuk di Koperasi Arrahmah. Beliau sebelumnya sempat bekerja di capil sebagai honorer, kemudian sekarang menjadi staf *accounting* di Koperasi Arrahmah. Beliau membuat lamaran di Koperasi Arrahmah karena mengetahui ada lowongan kerja sebagai staf *accounting* karena jabatan tersebut sesuai dengan basic pendidikan yang dimiliki dan pihak koperasi juga memprioritaskan bagi siapa saja yang pernah magang di Koperasi Arrahmah.

Sebagai staf *accounting*, beliau memegang peranan yang sangat penting dalam perhitungan keuangan sehingga akan berdampak pada tugas karyawan lain. Karena setiap ada uang masuk atau keluar itu harus dilaporkan kepada *accounting* untuk dicatat sehingga nantinya tidak terjadi kesalahan perhitungan.

Beliau mampu memperhitungkan segala aspek dan resiko yang akan diterima nantinya, jika ada laporan keuangan yang belum dibuat, oleh karenanya beliau harus teliti dan cermat dalam menyusun laporan keuangan. Maka dari itu, beliau membuat perencanaan kerja yang

⁵M. Abrar Syauqi, *Accounting, Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, 23 Januari 2018

terarah agar tidak tumpang tindih dengan tugas yang lain setiap harinya. Dengan adanya perencanaan tersebut membuat beliau dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin agar dapat menyelesaikan tugas tersebut.

Menurut beliau tugas seorang *accounting* pada hari biasa tidak terlalu banyak, terkecuali pada akhir bulan dan tahunan, sehingga cukup ada waktu untuk melakukan kegiatan tambahan lain. Misalnya, beliau akan senantiasa menggantikan karyawan yang izin keluar untuk bertugas atau hal lainnya, jikalau posisi karyawan tersebut tidak ada yang mengisinya. Hal ini sudah biasa juga dilakukan oleh karyawan lainnya, dimana apabila ada karyawan yang izin, maka diantara karyawan tersebut akan menggantikan posisinya sementara.

Beliau berbeda dengan karyawan lain, dikarenakan beliau tidak keluar ke lapangan atau beliau selalu ada ditempat kerja. Bahkan tugas yang dimiliki oleh beliau tidak sembarang orang yang bisa mengisinya, karena hal itu berkaitan dengan laporan keuangan, ditakutkan jika ada kesalahan akan berakibat fatal nantinya. Oleh karenanya, beliau sebelum menyerahkan laporan, beliau cek terlebih dahulu, dan jika ada yang kurang paham tentang bagian *accounting* maka akan ditanyakan kepada pihak koperasi agar tidak terjadi kecerobohan perhitungan.

Hal ini merupakan tantangan bagi beliau untuk mengemban tugas sebagai seorang *accounting* untuk mampu mengelola laporan

keuangan koperasi, karena menurut beliau setiap individu memiliki arah dan tujuan masing-masing termasuk koperasi yang memiliki visi dan misi untuk kemajuan perusahaan. Masing-masing individu tersebut harus bisa menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan individu yang lain dimana tujuan mereka bersama-sama ialah untuk dapat memajukan perusahaan. Banyak cara untuk mempererat tali silaturahmi antar karyawan, misal menolong karyawan lain yang tidak bisa menangani suatu permasalahan beliau dapat turut untuk membantu semampunya atau jika ada mengetahui kabar bahwa ada karyawan yang sakit, beliau akan menjenguk bersama karyawan lain supaya meningkatkan rasa solidaritas sesama muslim.

Berbagai sikap kerja yang dimiliki oleh beliau tersebut karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi, dimana beliau memandang bahwa bekerja merupakan suatu kewajiban untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan dengan kelahiran anak beliau yang pertama membuat beliau untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Kemudian beliau juga berpendapat bahwa koperasi belum memiliki yang namanya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik, karena jika ada *reward* tersebut akan menambah semangat karyawan untuk bekerja. Akan tetapi, ada semacam pemberian yang memang tidak secara khusus ditetapkan oleh koperasi atau bisa dibidang ada penghargaan yang bersifat pribadi dari manajer atau pengurusnya, hal ini pun menjadikan beliau dapat bekerja lebih

baik lagi.

Kemudian ada faktor peraturan, bagi beliau peraturan yang ada dikoperasi tidak terlalu membebani dibandingkan dengan perusahaan lain, seperti batas ketidakhadiran dan sanksi pemotongan gaji. Walaupun begitu, beliau tetap mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh koperasi karena beliau selalu diawasi oleh pihak koperasi, jika melakukan suatu kecerobohan atau kesalahan pasti nantinya akan memperoleh sanksi yang sesuai. Beliau sangat mengharapkan adanya pembinaan dari koperasi agar dapat membentuk sikap kerja karyawan yang lebih baik, bertanggung jawab, dan tidak melakukan kecerobohan apalagi melanggar dari kaidah peraturan koperasi. Pembinaan tersebut sangatlah bermanfaat agar seorang karyawan dapat menyikapi suatu pekerjaan, baik pembinaan yang didapatkan saat menempuh jenjang pendidikan atau pembinaan yang langsung diberikan oleh koperasi.

Dan ada hal yang sangat penting bagi beliau, bahwa hal yang dapat sangat cukup mempengaruhi dalam kecepatan penyelesaian kerja ialah keadaan laptop atau komputer, jika laptop lag atau juga rusak hal ini akan menghambat pekerjaan tugas karyawan lain yang membutuhkan informasi dari bagian accounting. Oleh karenanya beliau selalu mempersiapkan terlebih dahulu laptop atau cadangan data ke flashdisk agar nantinya berguna jika terjadi kerusakan pada laptop.

4. Nama : Muhammad Syarif Hidayatullah
Tempat, Tanggal Lahir : Banjarmasin, 03 Desember 1994
Alamat : Komplek Brita pemurus indah, RT. 015
Lama Bekerja : 1 Bulan
Agama : Islam⁶

Bapak Syarif ialah seorang karyawan yang baru masuk di Koperasi Arrahmah. Beliau merupakan lulusan sarjana dari UIN Antasari Banjarmasin, kemudian langsung menyambung kuliah S2 sambil mencari pekerjaan yang tidak mengganggu waktu kuliah, maka beliau sempat bekerja ditoko komputer hampir 1 tahun, kemudian mencoba membuka usaha sendiri hampir 3 bulan. Beliau kemudian mencoba membuat lamaran kerja di Bank Mandiri Syariah, diterima akan tetapi sesudah itu tiba-tiba dibatalkan kontrak tersebut. Tidak lama setelah itu, beliau membuat lamaran lagi di BNI Syariah, diterima bekerja akan tetapi beliau merasa ada beberapa poin tertentu yang tidak bisa beliau terima dari perjanjiannya dan tak lama kemudian beliau ada diberitahu oleh teman bahwa ada lowongan kerja di Koperasi Arrahmah.

Menurut bapak Syarif bahwa beliau tidak sempat terpikirkan bahwa ilmu yang diperoleh semasa kuliah akan dapat terealisasikan dalam pekerjaan yang sekarang diduduki oleh beliau di Koperasi Arrahmah yaitu sebagai *costumer care*. Jabatan yang sekarang

⁶Syarif Hidayatullah, Costumer Care, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, 29 Januari 2018

ditempati, beliau jadikan sebagai komitmen awal untuk menjalaninya dan juga beliau jadikan sebagai pengalaman untuk lebih professional dalam bekerja. Sebagai seorang *costumer care*, beliau memegang ujung tombak dari kegiatan perusahaan, dimana setiap konsumen yang mau mengajukan pembiayaan harus melewati *costumer care* terlebih dahulu, agar nantinya berkas tersebut diserahkan kepada divisi lain yang kemudian bergeraklah para divisi lain tersebut untuk melanjutkan tugasnya masing-masing.

Karena beliau menduduki jabatan *costumer care* dan merupakan seorang karyawan baru yang masih kurang akan pengalaman, beliau mencoba untuk menyesuaikan kondisi yang sekarang beliau alami. Beliau mulai menyesuaikan dengan cara datang ke kantor sebelum jam masuk kerja, untuk mengetahui hal apa saja yang nantinya beliau perlukan saat bekerja. Beliau mencoba untuk menyusun perencanaan kegiatan harian agar nantinya dapat dengan cepat menyesuaikan kebiasaan para karyawan yang lain. Dengan perencanaan tersebut beliau dapat dengan produktif menggunakan waktunya, sehingga jika ada waktu senggang beliau sempatkan untuk bertanya kepada karyawan lain tentang apa yang masih belum beliau pahami berkaitan dengan posisi yang sekarang diduduki.

Sebelum bertanya pun, beliau berusaha terlebih dahulu sebisanya dalam menyelesaikan tugasnya, dan kadang-kadang jika mulai ada yang belum dipahami maka akan segera langsung

ditanyakan kepada karyawan lain yang lebih tahu. Dengan sering bertanya dan melihat secara langsung apa yang dilakukan oleh para karyawan yang berpengalaman, menjadikan beliau untuk mencoba berusaha lebih keras agar dapat menjadi karyawan yang professional. Hal ini menjadi tantangan bagi beliau, dimana tidak adanya pembinaan awal dari perusahaan akan tetapi langsung bekerja tanpa mengetahui bagaimana prosedur pengerjaannya, sehingga beliau mencoba untuk lebih mandiri dengan menyesuaikan kondisi yang sedang beliau alami. Akan tetapi, menurut beliau karyawan yang ada dikoperasi sangatlah ramah sehingga beliau merasa cukup nyaman untuk bertanya tentang berbagai macam hal yang berkaitan dengan koperasi. Hal ini menjadikan beliau untuk dapat mempererat jaringan silaturahmi antar karyawan yang lain.

Berbagai sikap kerja yang dimiliki oleh beliau tersebut karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi, dimana beliau memandang bahwa bekerja bukan hanya sebagai sarana mencari rezeki, tetapi juga sarana ibadah mencari keberkahan dalam bekerja, seperti yang tertulis di Al-Qur'an surah Al-Jumuah. Sehingga bekerja merupakan perintah Allah bagi semua umat manusia dan ini merupakan motivasi beliau dalam bekerja, orang tua dan juga beliau sendiri ingin memanfaatkan *basic* perbankan syariah yang telah beliau peroleh hingga bermuamalat sebagai jalan dakwah dari segi muamalah. Faktor lain yang koperasi belum miliki menurut beliau

adalah penilaian prestasi yang perusahaan lain miliki sedang koperasi belum ada, padahal hal tersebut sangat cukup berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Kemudian ada faktor peraturan, dimana peraturan tersebut untuk mengatur tingkah laku dari karyawan atau membatasi hal-hal yang tidak sesuai dengan prinsip koperasi. Hal ini menjadikan karyawan untuk lebih berhati-hati dalam bertindak dan berperilaku. Koperasi juga melakukan pengawasan terhadap karyawan untuk mengatur kegiatan apa saja yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut, dengan tindakan yang dilakukan oleh koperasi membuat karyawan untuk melakukan tugasnya tanpa ada kecerobohan yang tidak berarti.

Semua karyawan menerima aturan yang sama dari koperasi, dan hal ini membuat setiap karyawan untuk saling menjaga perilaku solidaritas antar rekan kerja. Beliau beranggapan bahwa karyawan koperasi sangatlah ramah, hingga memudahkan beliau untuk berinteraksi antar karyawan lain. Karena belum adanya pembinaan awal dari koperasi maka beliau harus bisa membangun komunikasi yang baik dengan karyawan lain untuk dapat bertanya ataupun membantu beliau nantinya dalam tugas yang belum beliau pahami. Beliau sangatlah mengharapkan pembinaan awal untuk para karyawan yang baru masuk kerja, karena mereka belum mengetahui hal-hal apa saja yang berkaitan dengan koperasi.

5. Nama : Ahmad Syahidin
Tempat, Tanggal Lahir : Banjarmasin, 23 Februari 1993
Alamat :Jln. Pramuka Komplek Griya Permai Blok
T No. 2a
Lama Bekerja : 1 Tahun
Agama : Islam⁷

Bapak Syahidin dulunya pernah bekerja di bermacam-macam tempat seperti di capil, admin di Gaharu, dan alfamart. Setelah itu, beliau masuk bekerja di Koperasi Arrahmah dikarenakan pekerjaan sebelumnya tempat bekerja yang lumayan jauh dari tempat tinggal beliau, sedangkan Koperasi Arrahmah ini cukup dekat dengan rumah dan gajinya pun cukup untuk kebutuhan dapur. Beliau mendapat info dari facebook bahwa Koperasi Arrahmah membuka lowongan kerja, dan beliau pun mencoba melamar untuk posisi kasir.

Sebagai seorang kasir, beliau bertugas untuk menerima dan mengeluarkan uang dari proses kegiatan koperasi. Jika tidak ada bagian kasir, maka tidak akan ada yang menyalurkan dana yang masuk dan keluar untuk kepentingan kegiatan perusahaan. Hal ini membuat beliau berperan penting untuk kegiatan perusahaan. Beliau sangat berhati-hati dalam proses penyaluran dana, karena jika tidak cermat maka akan ada resiko bagi beliau terutama untuk perusahaan sendiri. Setiap kegiatan yang beliau lakukan menyesuaikan dengan

⁷Ahmad Syahidin, Kasir, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, 05 Februari 2018

perencanaan yang beliau buat, agar nantinya tidak tumpang tindih dengan tugas yang lain. Perencanaan kegiatan kerja yang beliau lakukan membuatnya menjadi pribadi yang bekerja produktif, dimana beliau dapat menggunakan waktu sebaik mungkin.

Beliau berusaha untuk menjadi pribadi yang mandiri, dimana beliau berusaha untuk dapat sebaik mungkin mengerjakan tanggung jawab tugas yang beliau peroleh dari koperasi. Bahkan sebelum menyerahkan laporan keuangan, beliau mengecek terlebih dahulu tugas tersebut, jika ada kesalahan maka akan diperbaiki sesegera mungkin dan kalau ada kesalahan input dari pihak lain akan segera dilaporkan untuk dapat diperbaiki. Beliau merasa bahwa beliau belum mampu untuk dapat memberikan saran atau masukan kepada karyawan lain, kecuali ada hal yang dapat beliau mengerti baru kadang-kadang bisa memberikan saran itupun semampunya saja. Oleh karena itu, beliau berusaha untuk membangun komunikasi yang baik antar karyawan dan menjalin hubungan silaturahmi yang erat, agar nantinya mudah dalam komunikasi tanpa ada kesalahpahaman antar karyawan lain. Hubungan silaturahmi ini dapat beliau peroleh dari berbagai cara, seperti menjenguk karyawan yang sedang sakit, maka beliau bersama karyawan lain akan menjenguk bersama untuk mengetahui keadaan karyawan yang sakit tersebut.

Sikap yang beliau miliki ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi, dimana beliau memandang bahwa bekerja merupakan

suatu kewajiban untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan untuk rencana persiapan nikah. Kemudian beliau juga berpendapat bahwa koperasi belum memiliki yang namanya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik, karena jika ada *reward* tersebut akan menambah semangat karyawan untuk bekerja. Akan tetapi, ada semacam pemberian yang memang tidak secara khusus ditetapkan oleh koperasi atau bisa dibilang ada penghargaan yang bersifat pribadi dari manajer atau pengurusnya, hal ini pun menjadikan beliau dapat bekerja lebih baik lagi.

Kemudian ada faktor peraturan, bagi beliau peraturan yang ada dikoperasi tidak terlalu membebani dibandingkan dengan perusahaan lain, seperti batas ketidakhadiran dan sanksi pemotongan gaji. Walaupun begitu, beliau tetap mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh koperasi karena beliau selalu diawasi oleh pihak koperasi, jika melakukan suatu kecerobohan atau kesalahan pasti nantinya akan memperoleh sanksi yang sesuai. Beliau sangat mengharapkan adanya pembinaan dari koperasi agar dapat membentuk sikap kerja karyawan yang lebih baik, bertanggung jawab, dan tidak melakukan kecerobohan apalagi melanggar dari kaidah peraturan koperasi. Pembinaan tersebut sangatlah bermanfaat agar seorang karyawan dapat menyikapi suatu pekerjaan, baik pembinaan yang didapatkan saat menempuh jenjang pendidikan atau pembinaan yang langsung diberikan oleh koperasi.

6. Nama : Bram Riskan Surya Ramadan
Tempat, Tanggal Lahir : Banjarmasin, 14 Maret 1993
Alamat : Punda Sakti, Jln Cempaka
Lama Bekerja : 2 Tahun
Agama : Islam⁸

Bapak Riskan merupakan seorang karyawan yang sudah cukup lama bekerja di Koperasi Arrahmah dibandingkan para karyawan yang lainnya. Setelah beliau menyelesaikan kuliah, beliau bekerja sampingan dan belum pernah bekerja di instansi-instansi lain. Sekitar 1 bulan lamanya beliau bekerja ada info oleh Pak Sutjipto ketua Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin dan disuruh untuk membuat lamaran kerja. Dikarenakan beliau sempat kenal dengan Pak Sutjipto pada saat magang di Koperasi Arrahmah dan sama seperti Bapak Abrar Syauqi, bahwa beliau direkrut untuk menjadi karyawan di Koperasi Arrahmah. Proses adaptasi cukup mudah bagi beliau sebab sudah tahu seluk beluknya dan juga jabatan atau posisi beliau yang sesuai dengan basic yang dimiliki yaitu sebagai accounting.

Sebagai staf *accounting*, beliau memegang peranan yang sangat penting dalam perhitungan keuangan sehingga akan berdampak pada tugas karyawan lain. Karena setiap ada uang masuk atau keluar itu harus dilaporkan kepada accounting untuk dicatat sehingga

⁸Bram Riskan Surya Ramadan, Accounting, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, 07 Februari 2018

nantinya tidak terjadi kesalahan perhitungan.

Beliau mampu memperhitungkan segala aspek dan resiko yang akan diterima nantinya, jika ada laporan keuangan yang belum dibuat, oleh karenanya beliau harus teliti dan cermat dalam menyusun laporan keuangan. Maka dari itu, beliau membuat perencanaan kerja yang terarah agar tidak tumpang tindih dengan tugas yang lain setiap harinya. Dengan adanya perencanaan tersebut membuat beliau dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin agar dapat menyelesaikan tugas tersebut.

Menurut beliau tugas seorang accounting pada hari biasa tidak terlalu banyak, terkecuali pada akhir bulan dan tahunan, sehingga cukup ada waktu untuk melakukan kegiatan tambahan lain. Misalnya, beliau akan senantiasa menggantikan karyawan yang izin keluar untuk bertugas atau hal lainnya, jikalau posisi karyawan tersebut tidak ada yang mengisinya. Hal ini sudah biasa juga dilakukan oleh karyawan lainnya, dimana apabila ada karyawan yang izin, maka diantara karyawan tersebut akan menggantikan posisinya sementara.

Beliau berbeda dengan karyawan lain, dikarenakan beliau tidak keluar ke lapangan atau beliau selalu ada ditempat kerja. Bahkan tugas yang dimiliki oleh beliau tidak sembarang orang yang bisa mengisinya, karena hal itu berkaitan dengan laporan keuangan, ditakutkan jika ada kesalahan akan berakibat fatal nantinya. Oleh karenanya, beliau sebelum menyerahkan laporan, beliau cek terlebih

dahulu, dan jika ada yang kurang paham tentang bagian accounting maka akan ditanyakan kepada pihak koperasi agar tidak terjadi kecerobohan perhitungan.

Hal ini merupakan tantangan bagi beliau untuk mengemban tugas sebagai seorang accounting untuk mampu mengelola laporan keuangan koperasi, karena menurut beliau setiap individu memiliki arah dan tujuan masing-masing termasuk koperasi yang memiliki visi dan misi untuk kemajuan perusahaan. Masing-masing individu tersebut harus bisa menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan individu yang lain dimana tujuan mereka bersama-sama ialah untuk dapat memajukan perusahaan. Banyak cara untuk mempererat tali silaturahmi antar karyawan, misal menolong karyawan lain yang tidak bisa menangani suatu permasalahan beliau dapat turut untuk membantu semampunya atau jika ada mengetahui kabar bahwa ada karyawan yang sakit, beliau akan menjenguk bersama karyawan lain supaya meningkatkan rasa solidaritas sesama muslim.

Banyak faktor yang mempengaruhi beliau sehingga memiliki perilaku kerja seperti sekarang. Seperti halnya beliau memandang bahwa bekerja merupakan ibadah dan kewajiban setiap muslim dan untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarga masing-masing, bahkan juga untuk mengamalkan ilmu yang dimiliki supaya bermanfaat bagi orang lain dan hal ini menjadi dasar motivasi beliau untuk bekerja. Beliau mengetahui hal tersebut setelah sering mengikuti kajian dari

para ustadz yang memberikan kajian tentang pentingnya bekerja sebagai seorang muslim.

Tak hanya hal itu, bagi beliau peraturan organisasi juga cukup mempengaruhi dalam proses kegiatan koperasi. Peraturan dibuat agar setiap karyawan tidak melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab terhadap tugasnya. Seperti aturan terlambat datang kerja, beliau beranggapan bahwa hal itu sudah lumrah terjadi dan itu sudah menjadi tanggung jawab sendiri berupa konsekuensi potongan gaji. Dari potongan gaji tersebut akan diakumulasikan yaitu diserahkan kepada masjid. Karena beliau merupakan karyawan yang cukup lama sudah bekerja di koperasi, dalam sepengetahuan beliau apabila ada karyawan yang memang memiliki kinerja yang baik maka pimpinan akan memberikan penghargaan tapi bukan dalam bentuk penghargaan simbolis yang ada dari kontrak kerja atau yang lainnya, tetapi penghargaan tersebut dari pribadi pimpinan atau pengurusnya sendiri.

Kemudian dilakukanlah pengawasan terhadap karyawan apakah ia memiliki kinerja yang cukup baik, dan supaya untuk tidak bertindak ceroboh dalam melaksanakan tugasnya, berupa salah satu contohnya dengan melihat laporan harian yang diserahkan ke pengurus koperasi tiap hari. Jika dari laporan harian tersebut ada yang belum terlaksana, maka nantinya karyawan akan dipanggil untuk menanyakan alasan mengapa terjadi hal yang demikian, kemudian

diberi arahan dan masukan supaya tidak bertindak ceroboh lagi.

Kemudian faktor pembinaan dari koperasi terhadap karyawan sangatlah berpengaruh bagi beliau. Karena dengan adanya pembinaan akan dapat membentuk perilaku kerja yang baik, pembinaan itu sebenarnya sudah didapatkan pada saat jenjang pendidikan, akan tetapi dalam bekerja diperlukan pembinaan yang lebih mendalam, seperti pemahaman tentang koperasi.

Pada waktu yang sebelumnya ada rapat mingguan yang selalu diadakan antara pengurus dan karyawan, dan hal itu menurut beliau merupakan tempat yang tepat untuk berkonsultasi misalnya ada yang beliau tidak ketahui dalam pengerjaan tugas yang ada pada posisi yang sedang diduduki maka hal tersebut bisa ditanyakan kepada pengurus koperasi dan dengan adanya solusi tersebut dapat sedikit membantu menyelesaikan masalah beliau. Akan tetapi pada saat ini, tidak bisa terlaksanakan lagi karena sedang sibuk untuk persiapan RAT (Rapat Anggota Tahunan). Dulu juga beliau pernah mengikuti setiap minggu, tepatnya tiap hari jum'at ada salah satu pengurus yang membantu beliau dan para karyawan lainnya untuk mengembangkan pribadi masing-masing, tetapi sekarang pengurus yang bersangkutan sedang sibuk sehingga tidak berjalan lagi. walaupun begitu masih ada pengembangan diri diluar koperasi, seperti dinas koperasi yang memberikan pelatihan eksternal. Untuk membiasakan diri para karyawan, beliau mengikuti saran koperasi untuk menjaga stand

penerimaan dana nasabah atau konsultasi nasabah di majelis ta'lim, dan tiap bulannya karyawan yang menjaganya bergantian tiap 1 bulan.

C. Analisis Data

1. Analisis Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin

Indikasi yang menandai etos kerja Islami pada diri seseorang adalah:

a. Memiliki jiwa kepemimpinan

Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi orang lain, agar orang lain tersebut dapat berbuat sesuai keinginannya (dalam hal kebaikan/positif), etos kerja juga tercermin dari sikap seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan. Sebagai seorang mujahid yang dituntut untuk memiliki jiwa kepemimpinan Islam sudah barang tentu seluruh peranan dirinya merupakan bayang-bayang dari hokum dan kehendak Allah Swt. sehingga keputusan dan kehadiran dirinya mampu mempengaruhi orang lain, lingkungan dan ruang serta waktu dengan butiran nilai tauhid.⁹

Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin, semua karyawannya memiliki sifat jiwa kepemimpinan, hal tersebut dapat dilihat dari peran jabatan yang diduduki masing-masing karyawan saling mempengaruhi satu sama lain dalam kecepatan

⁹Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 29.

pelaksanaan kerja. Ada yang memberikan kepada yang lain yang bersifat membangun, baik itu yang berkaitan dengan koperasi ataupun lingkungan masyarakat luas. Mereka saling memerlukan satu sama lain dan saling memengaruhi agar nantinya pelaksanaan tugas di koperasi dapat berjalan dengan lancar.

b. Selalu berhitung

Etos kerja seseorang dapat tercermin dari sikapnya yang selalu berhitung yaitu setiap langkah dalam kehidupannya selalu memperhitungkan segala aspek dan risikonya dengan sebuah perhitungan yang rasional dan masuk akal, tidak percaya dengan tahayul apalagi segala macam mistik dan atribut kemusyrikan, komitmen pada janji dan disiplin pada waktu merupakan citra seorang muslim sejati.¹⁰

Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin ini semua karyawannya selalu berhitung dalam melakukan tindakan dan hal yang dapat menyebabkan resiko pada pekerjaan. Mereka merupakan orang-orang yang kuat dalam ilmu agamanya sehingga setiap tindakan yang ia lakukan selalu dipikirkan lebih dahulu dengan penuh keyakinan dan meminimalkan resiko yang nantinya akan dialami dimasa mendatang.

c. Menghargai waktu

Etos kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Syariah

¹⁰*Ibid.*, hlm. 31.

Arrahmah Banjarmasin ini juga dapat terlihat/tercermin dari sikapnya yang selalu menghargai waktu. Baginya waktu adalah sehelai kertas kehidupan yang harus ditulis dengan deretan kalimat kerja dan prestasi. Dia akan merasakan kehampaan yang luar biasa apabila waktu yang dilaluinya tidak diisi dengan kreasi, kalimat kerjanya terputus atau bahkan dia akan merasakan kekosongan jiwa, apabila ada waktu yang kosong serta tidak mempunyai nilai apapun.¹¹

Pada Koperasi ini semua karyawannya sangat menjunjung tinggi yang namanya waktu, dimana mereka selalu membuat perencanaan kegiatan yang dapat mengkoordinir waktu mereka sehingga tidak tumpang tindih dengan tugas yang lain. Karyawan muslim yang selalu bersikap menghargai waktu menurut mereka waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya, pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar, sehingga ia sebagai wadah produktivitas.

d. Berorientasi Pada Produktivitas

Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah Swt. Q.S. Al-Isra'/17: 26-27.

وَأْتِذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيرًا ﴿٢٦﴾ إِنَّ
 الْمُبْذِرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ۗ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا ﴿٢٧﴾

¹¹Ibid., hlm. 32.

“Dan berikanlah haknya kepada kerabat dekat, juga kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan, dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros. Sesungguhnya orang-orang yang pemboros itu adalah saudara setan itu sangat ingkar kepada Tuhannya.”¹²

Dengan penghayatan ini tumbuhlah sikap yang konsekuen dalam bentuk perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien (hemat energi). Sikap seperti ini merupakan modal dasar dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorientasi kepada nilai-nilai produktif.¹³

Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin ini semua karyawannya selalu berorientasi pada produktivitas, karena waktu dan energy yang mereka keluarkan harus sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan, dengan adanya kewajiban menyerahkan laporan kegiatan harian kepada koperasi setiap harinya, membuat mereka menjadi karyawan yang bekerja secara produktif dengan menggunakan waktu sebaik mungkin.

e. Tidak pernah puas berbuat kebaikan

Dia tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (*positive improvements*), karena merasa puas di dalam berbuat kebaikan, adalah tanda-tanda kematian kreativitas.¹⁴

Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin ini

¹²Usman el-Qurtuby dan Andi Subarkah, *Al-Qur'an Al-Haramain Cordoba* (Bandung: Cordoba Internasional, 2012), hlm 284.

¹³Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim, op. cit.*, hlm. 56.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 33.

rata-rata karyawannya selalu bersikap tidak puas terhadap kebaikan, dimana mereka selalu saling tolong-menolong, baik itu dalam hal pelaksanaan kegiatan kerja ataupun hal lainnya. Mereka mengajarkan hal-hal baik pada lainnya, mereka terus menerus mengajarkan hal itu sampai yang diajari itu mengerti dan paham tanpa mereka putus asa dalam mengajarkannya.

f. Keinginan untuk mandiri

Keinginan untuk mandiri juga merupakan salah satu sikap yang menceminkan etos kerja karyawan dan disamping itu keyakinannya akan nilai tauhid penghayatannya terhadap *ikrar-iyakana'budu*, menyebabkan setiap pribadi muslim yang memiliki semangat jihad sebagai etos kerjanya, adalah jiwa yang merdeka. Karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, sedangkan jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsu sendiri sehingga dia tidak pernah mengaktualisasikan aset, kemampuan serta potensi Ilahiyahnya yang sungguh sangat besar nilainya¹⁵

Semua karyawan pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin mempunyai keinginan untuk mandiri, hal tersebut dapat terlihat dari sikap mereka dalam bekerja untuk tidak selalu bergantung kepada yang lainnya, karena masing-masing sudah memiliki *job description* yang harus dijalankan. Bahkan mereka bekerja untuk

¹⁵*Ibid.*, hlm. 39.

memperoleh penghasilan tanpa bantuan dari pihak lain. Sehingga mereka merupakan orang-orang yang memiliki keinginan untuk mandiri, karena mereka merasa tidak puas apabila hasil usahanya diperoleh dengan bantuan orang lain.

g. Haus untuk memiliki keilmuan

Seorang yang mempunyai wawaasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted* karena sifat pribadinya yang kritis, dia sadar bahwa dirinya tidak boleh ikut-ikutan tanpa pengetahuan karena seluruh potensi dirinya suatu saat akan diminta pertanggung jawaban dari Allah SWT.¹⁶ Firman Allah Swt. Q.S. Al-Isra'/17: 36.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ
عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya: dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggung jawaban.¹⁷

Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin, semua karyawan memiliki sikap untuk tidak asal menerima sesuatu atau mengerjakan suatu hal tanpa pengetahuan yang dimilikinya. Mereka akan terlebih dahulu melakukan pengecekan terhadap tugas yang telah diselesaikan, agar nantinya apabila ada kesalahan akan segera diperbaiki dan dapat dilaporkan terlebih dahulu kepada atasan.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 41.

¹⁷Usman el-Qurtuby dan Andi Subarkah, *op. cit.*, hlm.285.

Sehingga mereka memiliki sifat keilmuan karena setiap tindakan mereka nantinya akan dipertanggung jawabkan.

h. Memiliki jiwa wiraswasta

Memiliki jiwa wiraswasta juga merupakan salah satu sikap yang mencerminkan etos kerja karyawan yang memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi, dia tahu memikirkan segala fenomena yang ada disekitarnya, merenunginya dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan perenungannya dengan mencari solusinya untuk memecahkan suatu masalah dan berusaha mengembangkannya dengan memperhitungkan laba-ruginya, manfaat dan mudharatnya.¹⁸

Karyawan pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin rata-rata memiliki jiwa wiraswasta kebanyakan dari mereka ini adalah orang yang sudah berkeluarga sehingga mereka terus berusaha untuk dapat mencukupi kebutuhan keluarganya yang semakin hari semakin besar sedangkan karyawan yang belum memiliki jiwa wiraswasta umumnya mereka masih sendiri atau belum berkeluarga sehingga mereka bekerja hanya untuk keperluan mereka saja.

i. Berwawasan makro-universal

Dengan memiliki wawasan makro, seorang muslim menjadi manusia yang bijaksana. Mampu membuat pertimbangan yang tepat, serta setiap keputusannya lebih mendekati kepada tingkat presisi

¹⁸Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim, op. cit.*, hlm. 36.

(ketepatan) yang terarah dan benar. Wawasannya yang luas ini, mendorong dirinya lebih realistis dalam membuat perencanaan dan tindakan. Dijabarkan strategi tindakannya, dia jelaskan arah dan tujuannya dan kemudian menitik pada tindakan-tindakan operasional yang membumi.¹⁹

Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin, rata-rata karyawannya memiliki wawasan makro-universal, hal tersebut diketahui melalui pertimbangan mereka untuk memutuskan suatu hal kearah yang lebih tepat, dan membuat perencanaan dan tindakan yang sangat mempengaruhi kemajuan koperasi. Karena berbeda-beda jabatan yang mereka duduki, sehingga ada karyawan yang hanya sebatas fokus merencanakan untuk pelaksanaannya pekerjaannya pribadi, sedang karyawan yang memiliki jabatan tertentu memang harus memiliki wawasan makro-universal, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi masyarakat luas.

j. Ulet, pantang menyerah

Keuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan sebab sejarah telah banyak membuktikan betapa banyaknya bangsa-bangsa yang mempunyai sejarah pahit dan akhirnya dapat keluar dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungan.²⁰ Bekerja keras,

¹⁹*Ibid.*, hlm. 48.

²⁰*Ibid.*, hlm. 53.

ulet dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja tinggi, seseorang karyawan yang mempunyai etos kerja Islami tidak pernah menyerah pada kegagalan.

Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin ini semua karyawan bersikap ulet dan pantang menyerah, mereka berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan oleh pihak koperasi. Apalagi mereka yang sudah berumah tangga alasan mereka adalah mereka harus bekerja keras dengan tidak mengenal istilah menyerah untuk memberi nafkah istri dan anaknya, dan bagi yang belum berumah tangga mereka berusaha untuk bekerja keras untuk dapat memenuhi impina mereka agar dapat tercapai.

k. Mempererat Tali Silaturrahmi

Silaturrahmi mempunyai tiga sisi yang sangat menguntungkan bagi kita yaitu pertama: memberikan nilai ibadah, kedua: apabila dilakukan dengan kualitas akhlak yang mulia akan memberikan impresi bagi orang lain sehingga dikenang, dicatat dan dibicarakan oleh banyak orang (mungkin ini pula yang disebut dengan panjang umur) dan yang ketiga: bahwa silaturrahmi dapat memberikan satu alur informasi yang memberikan peluang dan kesempatan usaha.²¹

Usaha lainnya untuk mengetahui etos kerja seseorang dan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin ialah membangun

²¹*Ibid.*, hlm. 59.

hubungan komunikasi yang baik dan melakukan kerja sama untuk mempererat silaturahmi antar karyawan. Semua karyawan Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin melakukan kerja sama antar masing-masing bidang yang lain, karena semua bidang saling berkaitan. Dengan hal ini mereka dapat saling bertukar pengalaman atau pengetahuan antar karyawan lain yang pada intinya itu untuk meningkatkan tali silaturahmi dalam hal pekerjaan.

Mereka juga sering menjenguk karyawan atau nasabah yang sedang sakit, bahkan kadang bisa melakukan penggalangan dana apabila yang sakit tersebut cukup parah. Mereka memandang bahwa itu merupakan suatu kewajiban seorang muslim agar nantinya bisa membangun hubungan silaturahmi yang lebih baik lagi. sehingga nantinya dapat memberikan pengaruh yang cukup besar baik itu untuk karyawan ataupun kepentingan koperasi.

Dilihat dari etos kerja yang dimiliki oleh karyawan koperasi konsumen syariah arrahmah Banjarmasin yang dijadikan penelitian, maka penulis dapat mengambil beberapa analisis yaitu:

a. Informan Pertama

Etos kerja informan pertama tercermin dari sifatnya yaitu, memiliki jiwa kepemimpinan, selalu berhitung, menghargai waktu, berorientasi pada produktivitas, tidak merasa puas berbuat kebaikan, keinginan mandiri, haus memiliki keilmuan, memiliki jiwa wiraswasta, ulet pantang menyerah, dan mempererat tali silaturahmi,

sifat ini peneliti temukan dari hasil observasi dan wawancara dengan informan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa informan pertama memiliki kriteria orang yang beretos kerja Islami, karena ia memiliki 10 sifat yang menjadi indikasi dalam etos kerja Islam.

b. Informan Kedua

Etos kerja informan kedua tercermin dari sifat, memiliki jiwa kepemimpinan, selalu berhitung, menghargai waktu, berorientasi pada produktivitas, keinginan mandiri, tidak puas berbuat kebaikan, berwawasan makro-universal, memiliki jiwa wiraswasta, ulet pantang menyerah, dan mempererat tali silaturahmi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa informan kedua memiliki kriteria orang yang beretos kerja Islami, karena ia memiliki 10 sifat yang menjadi indikasi dalam etos kerja Islam.

c. Informan Ketiga

Etos kerja informan ketiga tercermin dari sifat, memiliki jiwa kepemimpinan, selalu berhitung, menghargai waktu, berorientasi pada produktivitas, tidak merasa puas berbuat kebaikan, keinginan mandiri, haus memiliki keilmuan, ulet pantang menyerah, dan mempererat tali silaturahmi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa informan ketiga memiliki kriteria orang yang beretos kerja Islami, karena ia memiliki 9 sifat yang menjadi indikasi dalam etos kerja Islam.

d. Informan Keempat

Etos kerja informan keempat tercermin dari sifat, memiliki

jiwa kepemimpinan, selalu berhitung, menghargai waktu, berorientasi pada produktivitas, tidak merasa puas berbuat kebaikan, keinginan mandiri, haus memiliki keilmuan, ulet pantang menyerah, dan mempererat tali silaturahmi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa informan keempat memiliki kriteria orang yang beretos kerja Islami, karena ia memiliki 9 sifat yang menjadi indikasi dalam etos kerja Islam.

e. Informan Kelima

Etos kerja informan kelima tercermin dari sifat, memiliki jiwa kepemimpinan, selalu berhitung, menghargai waktu, berorientasi pada produktivitas, keinginan mandiri, haus memiliki keilmuan, ulet pantang menyerah, dan mempererat tali silaturahmi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa informan kelima memiliki kriteria orang yang beretos kerja Islami, karena ia memiliki 8 sifat yang menjadi indikasi dalam etos kerja Islam.

f. Informan Keenam

Etos kerja informan keenam tercermin dari sifat, memiliki jiwa kepemimpinan, selalu berhitung, menghargai waktu, berorientasi pada produktivitas, tidak merasa puas berbuat kebaikan, keinginan mandiri, haus memiliki keilmuan, ulet pantang menyerah, dan mempererat tali silaturahmi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa informan keenam memiliki kriteria orang yang beretos kerja Islami, karena ia memiliki 9 sifat yang menjadi indikasi dalam etos kerja Islam.

2. Analisis Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, faktor-faktor tersebut adalah motivasi, penilaian prestasi, peraturan organisasi, pengaruh antar sesama rekan kerja, pengawasan dan pembinaan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja tersebut diatas, maka penulis dapat menganalisis tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah. Adapun analisis tersebut adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Sondang²² "bahwa manusia itu mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan". Yang *pertama* kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan, yang *kedua* kebutuhan keamanan, keamanan di sini tidak termasuk fisik saja, akan tetapi lebih luas seperti mental, sedangkan yang *ketiga* kebutuhan sosial, kebutuhan ini lebih cenderung hubungan berinteraksi, kebutuhan *keempat* yaitu kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol status. Sedangkan yang *terakhir* aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Kelima kebutuhan ini bisa membentuk etos kerja

²²Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet-22 (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 287.

pada setiap pegawai, dimana ketika seluruh kebutuhannya dipenuhi diharapkan bahwa setiap pegawai mempunyai pandangan cara bekerja yang baik, karena secara tidak langsung bahwa motivasi dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja.

Bagi karyawan Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah faktor motivasi sangat mempengaruhi sekali terhadap etos kerja mereka atau semangat kerja mereka. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada seluruh karyawan koperasi bahwa semua informan merasa kalau faktor motivasi sangat mempengaruhi sekali ini terbukti dikarenakan mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan keluarga serta menjadi sarana ibadah. Semua itu untuk keperluan keluarga, dan bekerja juga merupakan perintah Allah. Misalkan tidak ada motivasi dari hal tersebut maka pasti akan sangat mempengaruhi semangat mereka dalam bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan koperasi konsumen syariah arrahmah sepenuhnya pasti dipengaruhi oleh faktor motivasi, baik itu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau kewajiban kita sebagai seorang muslim untuk bekerja. Sehingga dapat terlihat bahwa faktor motivasi ada karena mereka memiliki kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual.

b. Penilaian prestasi

Sondang P. Siagian berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang,

matang berarti memenuhi empat persyaratan, yang pertama keterkaitan langsung dengan pekerjaan, yang kedua praktis, yang ketiga kejelasan standar dan yang terakhir adanya kriteria yang objektif.²³

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan sebagian besar informan merasa bahwa penilaian prestasi cukup mempengaruhi semangat gairah dalam bekerja. Karena menurut mereka apabila dari atasan memberikan suatu penghargaan pasti akan membuat semangat setiap pribadi yang mendapatkannya, dan karyawan yang lain juga akan merasa terpicu untuk bekerja sebaik mungkin agar bisa juga memperoleh penghargaan nantinya.

Dengan demikian dapat dikatakan sebagian besar karyawan pasti dipengaruhi oleh faktor penilaian prestasi, dimana hal ini akan dapat meningkatkan semangat gairah dalam bekerja semaksimal mungkin. Sehingga dapat terlihat bahwa faktor penilaian prestasi ada karena mereka memiliki kecerdasan intelektual dan emosional.

c. Peraturan Organisasi

²³*Ibid.*, hlm. 229.

Menurut Siswanto dan Agus Sucipto, peraturan ialah pernyataan eksplisit yang ditujukan kepada seorang pegawai tentang apa yang harus atau tidak boleh dilakukan.²⁴

Setiap instansi atau perusahaan pasti memiliki masing-masing peraturan organisasi tersendiri, dimana peraturan tersebut untuk mengatur organisasi agar dapat mencapai tujuan serta visi dan misi dari perusahaan tersebut. Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada seluruh karyawan bahwa semua informan merasa bahwa peraturan organisasi sangat mempengaruhi dalam peningkatan etos kerja, dikarenakan hal itu untuk memajukan koperasi. Misalkan seperti peraturan untuk tidak untuk datang terlambat bekerja, jika datang terlambat maka akan mendapat konsekuensi dari koperasi, atau misal tidak menyelesaikan tugas harian sedangkan itu merupakan laporan harian yang wajib diselesaikan maka nantinya akan memperoleh konsekuensi dari atasan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan koperasi sangat terpengaruhi oleh peraturan organisasi, peraturan tersebut berguna untuk mengatur kegiatan organisasi sehingga dapat berjalan dengan lancar.

d. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Interaksi antarpribadi dapat menimbulkan pembentukan kelompok. Dua segi yang penting dari interaksi antarpribadi adalah

²⁴Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori dan Prilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif* (UIN-Malang Press, 2008), hlm. 27.

kedekatan dan daya tarik. Kedekatan menyangkut jarak fisik antar karyawan yang melakukan suatu pekerjaan. Daya Tarik melukiskan ketertarikan orang satu sama lain karena kesamaan konsep, sikap, prestasi dan motivasi. Individu yang bekerja erat dan berdekatan mempunyai berbagai keuntungan untuk bertukar gagasan, pemikiran, dan sikap tentang berbagai kegiatan didalam dan diluar kerja.²⁵

Pergaulan antar sesama karyawan dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada seluruh karyawan bahwa semua informan memang harus berinteraksi antar para karyawan agar pelaksanaan kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar. Mereka saling memerlukan satu sama lain dan saling berkaitan dalam hal pekerjaan, misal ada pelanggan yang mengajukan pembiayaan maka *costumer care* mengerjakannya kemudian laporan itu nanti diserahkan kepada *marketing* untuk diproses, kemudian dikembalikan kepada *costumer care* kembali, lalu *costumer care* menyerahkan berkas kepada bagian kasir untuk diproses, dan hal ini terus berlanjut demikian. Apabila ada satu saja bagian yang tidak terlaksana atau belum dikerjakan maka akan berdampak pada bagian yang lain, sehingga interaksi antar karyawan sangat berpengaruh untuk kelancaran kegiatan koperasi.

²⁵Gibson, Ivancevich and Donnelly, *Organisasi* (PT Gelora Aksara Pratama, 1985), hlm. 245.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan koperasi sangat memerlukan interaksi baik itu dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan atau diluar pekerjaan yang dilaksanakan untuk dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Sehingga dapat terlihat pengaruh antar sesama rekan kerja ada karena mereka memiliki kecerdasan emosional.

e. Pengawasan

Pengawasan menurut Arifin Abdul Rachman adalah:²⁶

- 1) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- 2) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan
- 3) Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalan, sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah
- 4) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah tidak dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih benar.

Pengawasan merupakan pemantauan kegiatan yang dilakukan oleh setiap instansi agar pelaksanaan kegiatan yang dikerjakan oleh karyawan apakah berjalan dengan lancar atau belum. Berdasarkan

²⁶Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah* (Jakarta: PT Rineka Cipta. 1998), hlm. 23.

hasil wawancara yang telah dilakukan kepada seluruh karyawan koperasi bahwa sebagian besar informan merasa diawasi oleh pihak koperasi, baik itu seperti menyerahkan laporan tugas harian, pada laporan tersebut akan terlihat apakah pekerjaan kita pada hari itu selesai atau belum, jika belum nantinya akan ada konsekuensi tergantung dari pihak koperasi mendengar alasan dari karyawan tersebut mengapa tidak terselesaikan. Sedangkan ada karyawan baru tidak merasa diawasi karena masih berstatus karyawan baru dan masih belum mendalami pelaksanaan kegiatan yang berjalan dikoperasi tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan koperasi sangat terpengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan oleh pihak koperasi karena apabila ada tugas yang belum terlaksana atau absen bulanan yang sering datang terlambat maka akan ada konsekuensi atau arahan dari pihak koperasi agar supaya tidak terjadi kembali.

f. Pembinaan

Untuk menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, produktif dan berkualitas, bukanlah muncul begitu saja, melainkan perlu kaderisasi dan pembinaan. Dalam hubungan ini ditempuh berbagai langkah-langkah berdasarkan perkembangan masa kini, antara lain sebagai berikut:²⁷

1) Pendidikan formal.

²⁷Hamzah Ya'qub, *op. cit.*, hlm. 103-104.

- 2) Pendidikan non formal.
- 3) Pendidikan informal.
- 4) Pembinaan fisik.
- 5) Pembinaan mental.

Pembinaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar produktif dan memiliki tenaga kerja yang siap pakai dan berkualitas, baik itu dari pembinaan dari tempat kerja atau pembinaan yang telah ditempuh oleh para karyawan sebelum bekerja seperti pendidikan formal dan pembinaan yang lainnya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada seluruh karyawan koperasi bahwa semua informan memperoleh pembinaan sebelum masuk bekerja, seperti pendidikan formal maupun informal yang ditempuh, dan sebagian karyawan juga telah memperoleh pembinaan yang dilakukan oleh pihak koperasi berupa pelatihan-pelatihan, akan tetapi pada saat ini pelatihan-pelatihan tersebut tidak terlaksana lagi dikarenakan adanya kesibukan agenda membahas RAT Koperasi, dan pembimbing nya juga sedang sibuk sehingga belum bisa memberikan bimbingan pelatihan lagi. Kadang ada undangan dari dinas koperasi untuk menghadiri undangan seminar membahas koperasi, disitu kadang merupakan kesempatan untuk mempelajari lebih dalam lagi tentang apa itu koperasi syariah arrahmah.

Bagi karyawan baru masih belum ada diberikan pelatihan atau penjelasan mendetail tentang pelaksanaan kegiatan pekerjaannya,

sehingga mereka masih perlu untuk bertanya atau meminta bantuan dari karyawan lain untuk membantu menyelesaikan tugas yang belum dipahami, mereka merasa bahwa pembinaan memang hal yang perlu diberikan baik itu untuk karyawan baru atau karyawan yang sudah lama bekerja dikoperasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan koperasi sepenuhnya pasti dipengaruhi oleh faktor pembinaan, baik itu sebelum masuk bekerja ataupun dalam lingkungan kerja pihak koperasi yang memberikan pembinaan tersebut.