

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu hal penting dalam suatu organisasi, baik lembaga ataupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi baik lembaga ataupun perusahaan. Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sekarang ini, perubahan terbaru dalam memandang karyawan bukan hanya sebagai sumber daya tetapi lebih berupa aset bagi organisasi, lembaga ataupun perusahaan.

Organisasi yang berhasil dan efektif adalah organisasi menggunakan individu yang didalamnya mempunyai kinerja yang baik yang ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang pada pencapaian tujuan organisasi, sehingga akibatnya dibutuhkan instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan sumber daya manusia (Mangkunegara, 2012, hlm. 162).

Manusia sebagai makhluk sosial selalu memiliki keinginan untuk meningkatkan taraf hidupnya. Kebutuhan hidupnya selalu ingin terpenuhi dengan berbagai cara, agar keinginan tersebut tercapai dengan baik, Allah swt. memerintahkan kepada makhluk-Nya agar berusaha dan bekerja untuk mendapatkan rezeki yang baik sebagaimana disyariatkan dalam firman-Nya:

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



Artinya:

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Q.S. Al Jumu'ah : 10).

Ayat tersebut mengingatkan bahwa ibadah itu bukan hanya shalat saja, tetapi bekerja mencari rezeki itu pun termasuk ibadah jika dilakukan dengan ikhlas dan hanya mencari keridaan Allah swt. Kemudian, kita harus rajin dan sungguh-sungguh dalam bekerja.

Menurut syariat islam, pekerjaan ditujukan untuk manusia. Bekerja adalah esensi dan jalan mereka untuk mencapai kebahagiaan baik di dunia dan di akhirat. Agama juga menjadikan pekerjaan sebagai sarana terpenting untuk mendekati diri kepada Allah swt. ajaran Islam mendorong setiap orang untuk melakukan upaya nyata untuk menguasai pekerjaannya karena pekerjaan yang baik pasti bernilai ibadah. Oleh karena itu, bekerja adalah kodrat dan salah satu identitas manusia dan bekerja berdasarkan prinsip-prinsip iman tauhid dapat meningkatkan martabatnya sebagai hamba Allah (Tasmara, 2002, hlm,2).

Budaya kerja adalah salah satu yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan tercermin pada perilaku karyawan, orang-orang yang terlibat didalamnya, peraturan, dan kebijakannya. Budaya kerja yang kuat memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku karyawan dalam suatu lembaga (Ramadhan, 2014, hlm15).

Indikator keberhasilan suatu perusahaan secara umum dapat terlihat dari kinerja yang telah dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Di sisi lain, peran nilai-nilai yang diterapkan juga dapat menjadi kunci keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang diinginkan. Nilai-nilai yang telah tertanam di dalam suatu perusahaan akan menjadi sebuah keyakinan, yang pada akhirnya akan dapat menumbuhkan kebiasaan, terutama di dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan. Lebih lanjut, dengan adanya nilai-nilai yang terkandung dalam sebuah perusahaan secara stimulan nantinya akan membentuk suatu budaya kerja yang sering disimbolkan sebagai budaya kerja pada sebuah lembaga ataupun perusahaan, maupun di suatu organisasi.

Pada dasarnya budaya kerja merupakan suatu falsafah yang berisi pandangan hidup sebagai nilai-nilai, sifat, kebiasaan yang berkaitan dengan moral, sosial dan norma-norma perilaku yang dibudidayakan dalam suatu perusahaan maupun organisasi serta tindakan yang terwujud dalam dunia bekerja (Widodo, 2020, hlm. 28). Atau dengan kata lain, budaya kerja merupakan suatu konsep yang di dasari oleh suatu kebiasaan yang sering di lakukan oleh setiap individu yang kemudian dibudidayakan dan dikembangkan dalam suatu lembaga atau perusahaan maupun di suatu organisasi yang bertujuan untuk dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

Dalam hal ini, budaya kerja mempunyai peranan yang begitu sangat penting dalam suatu lembaga atau perusahaan. Terciptanya budaya kerja yang positif dalam suatu lembaga atau perusahaan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni dapat menjadikan karyawan menjadi lebih produktif, sehingga dari hal ini

tentunya proses pencapaian visi dan misi suatu lembaga atau perusahaan pun akan mudah terwujud. Begitu pun sebaliknya, ketika terbentuk budaya kerja yang negatif maka justru hal ini akan dapat membahayakan keberlangsungan suatu perusahaan. Karena secara tidak langsung akan dapat menurunkan efisiensi kinerja dari lembaga atau perusahaan tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat menurunkan nilai budaya kerja itu sendiri, salah satunya ialah kurang disiplinnya karyawan dalam menjalankan tugasnya. Jika hal ini terus dibiarkan, maka dalam jangka waktu yang dekat sudah dapat di pastikan lembaga atau perusahaan tersebut pasti akan mengalami penurunan kinerja yang pada akhirnya pasti akan berakibat fatal bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perlu ditemukan suatu solusi untuk dapat mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan budaya kerja.

Seiring dengan perkembangan zaman, ajaran Islam mengalami beberapa perkembangan yang dapat dilihat dari berbagai aspek. Salah satunya perkembangan ajaran Islam yang ditinjau dari aspek ekonomi, yakni tercermin dari semakin meningkatnya pertumbuhan lembaga keuangan yang menerapkan sistem ekonomi islam didalamnya. Salah satu lembaga itu ialah lembaga amil zakat, infaq dan shodaqah muhammadiyah (Lazismu) yang berperan dalam bidang sosial.

Lazismu merupakan sebuah lembaga yang bergerak dalam pengoptimalan pengelolaan dana zakat yang secara produktif berperan dalam pemberdayagunaan masyarakat baik di sektor ekonomi maupun dalam peningkatan di sektor riil. Didirikan pertama kali oleh PP. Muhammadiyah pada tahun 2002 dan selanjutnya dikukuhkan kembali oleh Menteri Agama Republik Indonesia dalam hal ini

Lazismu resmi dinyatakan sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui SK No.457 atau 21 November 2002.

Keberadaan Lazismu sebagai salah satu lembaga keuangan yang berbasis syariah, jika dilihat 5 tahun ke belakang menunjukkan terjadinya perkembangan yang sangat signifikan terutama di wilayah Banjarmasin. Kota Banjarmasin yang secara De Jure masih dinyatakan sebagai ibu kota dari Kalimantan Selatan telah menunjukkan bahwa terdapat peningkatan dalam hal keberadaan kantor layanan perwakilan Lazismu di kota Banjarmasin.

Berikut ini adalah jumlah Kantor Layanan Perwakilan Lazismu yang ada di Kota Banjarmasin yakni meliputi:

Tabel I.I

Data Jumlah Kantor Layanan Lazismu di Kota Banjarmasin

No	Nama Kantor Layanan Perwakilan	Alamat
1	Kantor Layanan Masjid Al-Mujahidin	Jl. Belitung
2	Kantor Layanan Masjid Muhammadiyah Kelayan	Jl. Muara Kelayan
3	Kantor Layanan Masjid Ar-Rahim	Jl. Sultan Adam
4	Kantor Layanan Masjid Syazali	Jl. Seberang Masjid
5	Kantor Layanan Masjid Istiqomah	Jl. Kelayan B
6	Kantor Layanan Mesjid Al-Far'u	Jl. Kampung Melayu
7	Kantor Layanan Masjid Al-Mukhlisin	Jl. Mangga III
8	Kantor Layanan Masjid Al-Furqan	Jl. Bumi Mas Raya
9	Kantor Layanan Masjid Al-Ummah	Jl. Beruntung Jaya

10	Kantor Layanan Pondok Pesantren Al-Furqon	Jl. Kayu Tangi
11	Kantor Layanan Masjid Adz-Dzakirin	Jl. Teluk Tiram
12	Kantor Layanan Masjid Al-Muhajirin	Jl. HKSJ, Alalak Utara

Sumber Lazismu Kota Banjarmasin 2022

Keberadaan Lazismu Kota Banjarmasin sangat diharapkan mampu menjadi sebuah lembaga yang mampu mengelola zakat dengan manajemen yang baik sehingga nantinya dapat menghantarkan zakat menjadi bagian dari penyelesaian (problem solver) sosial masyarakat yang terus berkembang.

Setiap lembaga atau perusahaan pasti memiliki budaya kerjanya tersendiri, yang tentunya berbeda dari yang lain. Seperti halnya dengan Lazismu Kota Banjarmasin ada beberapa budaya kerja yang diterapkan di lembaga tersebut. Adapun 3 nilai budaya kerja tersebut yakni meliputi Amanah, Profesional dan Transparan.

Berdasarkan teori yang telah disampaikan dan permasalahan yang ada, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam sebuah karya tulis ilmiah berbentuk skripsi yang berjudul **“Analisis Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Karyawan Lazismu Kota Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan budaya kerja dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan Lazismu kota Banjarmasin?
2. Bagaimana pelaksanaan budaya kerja ditinjau dari perspektif ekonomi Islam dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan Lazismu kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yakni, ialah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan budaya kerja dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan Lazismu Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan budaya kerja ditinjau dari perspektif ekonomi Islam dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan Lazismu Kota Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Penulis Secara ringkas kegunaan penelitian adalah:

1. Aspek Teoritis
 - a. Sebagai suatu bahan informasi ilmiah untuk menambah wawasan pengetahuan penulis khususnya dan pembaca pada umumnya seputar tentang budaya kerja islami dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan.
 - b. Sebagai sumbangan pemikiran dalam menambah ilmu pengetahuan bagi Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya dalam bentuk karya tulis ilmiah dengan tujuan menambah pengetahuan bagi mahasiswa lain.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulisan tentang masalah yang diteliti dan juga sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan dari bangku perkuliahan.

b. Bagi Akademisi

Untuk menambah referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi pembaca atau pihak lain yang melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang dan dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang berguna bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama secara lebih mendalam namun dengan sudut pandang yang berbeda.

c. Bagi Lazismu kota Banjarmasin

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi Lazismu kota Banjarmasin terkait dalam pengambilan suatu kebijakan dan sebagai masukan dalam pelaksanaan budaya kerja Islami dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawannya.

E. Definisi Operasional

1. Budaya Kerja

Menurut Nawawi (2000), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, tetapi dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut

merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sehingga setiap lembaga atau perusahaan pasti memiliki budaya, tetapi tidak semua budaya kerja memiliki pengaruh yang sama terhadap perilakunya.

2. Efisiensi Kerja

Secara umum efisiensi kerja dapat diartikan sebagai suatu perbandingan antara suatu pekerjaan yang telah dilakukan dengan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik yang berkaitan dalam hal mutu maupun hasilnya (Syam, 2020, hlm.132). Efisiensi kerja adalah melaksanakan pekerjaan dengan cara tertentu tanpa mengurangi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode tertentu cenderung lebih mudah dilaksanakan, biayanya lebih terjangkau, dan memiliki waktu penyelesaian yang lebih cepat, namun semuanya tanpa mengurangi target atau tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

3. Lazismu Banjarmasin

Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sedekah Muhammadiyah (LAZISMU) merupakan sebuah lembaga pengelola zakat resmi milik organisasi masyarakat yang berperan dalam penghimpunan, pengelolaan, penyaluran bahkan juga berperan dalam melakukan pendayagunaan dana zakat (Ruhiat, 2020, hlm.277). Lazismu Kota Banjarmasin merupakan salah satu lembaga zakat yang didirikan oleh Muhammadiyah Banjarmasin, yang mana lembaga tersebut berkomitmen dalam hal mengimplementasikan

zakat sebagai solusi dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan perekonomian dan sosial masyarakat.

F. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti rasa sangat relevan dengan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Muhammad Afifurrohman (2018), Judul: *Analisis Peran Prinsip Budaya Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada CV. Mubarakfood Cipta Delicia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran prinsip budaya kerja Islam telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan teori budaya kerja Islam yang ditetapkan penulis terdiri dari motivasi kerja, komitmen terhadap waktu, pengembangan mandiri, produktivitas dan efektivitas, kreativitas serta kepemimpinan dan staf. Hal tersebut sudah terlaksana dengan baik dan seiring dengan apa yang dilaksanakan oleh karyawan agar meningkatkan kinerja dan kemajuan perusahaan, keadaan ini terbukti dengan meningkatnya produktivitas kerja. Sedangkan untuk kendala yang ada dalam penerapan budaya kerja Islami adalah pada proses rekrutmen karyawan dan penerapan manajemen perubahan.
2. Nur Amelina Masturina (2019), Judul: *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengelola Di Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang telah dilaksanakan oleh perusahaan mampu dijalankan oleh seluruh karyawan Koperasi Kareb

Bojonegoro dengan baik dan teratur, sehingga kegiatan operasional perusahaan mampu berjalan secara efektif dan optimal. Dan juga bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi penerapan budaya kerja (tingginya tingkat kedipilinan karyawan, dan selalu percaya diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

3. Widiania Lendia Imanun Hikmah (2020), Judul: *Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BSA Cabang Malang)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan yakni penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui penerapan nilai-nilai Islami dan lingkungan kerja sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Malang.

Secara keseluruhan, pembahasan dalam penulisan skripsi ini lebih terfokus pada budaya kerja islami dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan, penelitian ini hampir sama dengan penelitian skripsi-skripsi di atas akan tetapi perbedaan penulis dengan penelitian terdahulu bahwa penelitian di atas tidak hanya tentang budaya kerja islami tetapi juga kompensasi dan lingkungan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab, yang setiap bab memiliki subbab pembahasan sehingga memudahkan pembaca dalam membaca hasil penelitian.

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, Tujuan dan kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini berisi teori-teori yang mendukung dan relevan baik dari buku atau sumber literatur lainnya yang sesuai dalam penelitian ini. Dan penjelasan atau gambaran umum tentang Lazismu kota Banjarmasin mengenai budaya kerja dalam meningkatkan efisiensi kinerja karyawan.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi penjelasan tentang metode penelitian, pada bab ini berisikan jenis penelitian, pengumpulan dan pengolahan data yang dipakai dalam penelitian ini.

Bab IV Penyajian Data dan Analisis.

Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan berupa pelaksanaan budaya kerja dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan pada Lazismu kota Banjarmasin dan pelaksanaan budaya kerja ditinjau dari perspektif ekonomi islam dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan pada Lazismu kota Banjarmasin.

Bab V Penutup.

Pada bab ini mengungkapkan kesimpulan, dan saran atas dasar penelitian

