



Implementasi nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja karyawan bmt bina ihsanul fikri

Windu Baskoro¹, Wuri Suhasti², Angeliya Mega Melisa³

¹²³Sekolah Tinggi Tinggi Ekonomi Islam Yogyakarta

email: 8baskoro@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

9 Januari 2023

Disetujui :

27 Februari 2023

Dipublikasikan :

13 Mei 2023

ABSTRAK

Baitul Mall wa at-Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat. BMT BIF didirikan untuk mengimplementasikan syariat Islam didalam kegiatan ekonomi dan juga dikarenakan banyaknya usaha kecil yng terjerat rentenir / lintah darat . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan mengetahui implementasi serta pengaruh nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Sampel yang diambil sebanyak 10 responden. Adapun analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan data atau verifikasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh implementasi nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja karyawan BMT BIF telah tertanam dengan baik dan optimal pada seluruh karyawan dilihat dari sikap dan perilaku yang karyawan lakukan saat bekerja, sikap karyawan saat memberikan pelayanan terbaik kepada anggota dan sistem kerja secara optimal yang dilakukan seluruh karyawan demi kemajuan BMT BIF dan selalu berusaha mempertahankan nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja karyawan dilihat dari kegiatan yang dilakukan dalam keseharian karyawan dan penanaman religiusitas pada diri karyawan secara individual yang mengutamakan selain dunia juga akhirat.

Kata Kunci: Implementasi nilai religiusitas, budaya kerja

ABSTRACT

Baitul Mall wa at-Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri (BIF) is a financial institution with a profit-sharing pattern established and owned by the community. BMT BIF was established to implement Islamic law in economic activities and also because many small businesses were caught up in loan sharks. The purpose of this study was to describe and determine the implementation and influence of religious values on the work culture of BMT BIF Yogyakarta employees. This research is a descriptive qualitative research, collecting data using interviews, observation and documentation. The samples taken were 10 respondents. The data analysis uses data collection, data reduction, data presentation and data withdrawal or data verification. The results of this study indicate that the influence of the implementation of religious values on the work culture of BMT BIF employees has been well instilled and optimal for all employees seen from the attitudes and behavior that employees carry out while working, the attitude of employees when providing the best service to members and the work system optimally carried out by all employees for the advancement of BMT BIF and always trying to maintain the values of religiosity in the work culture of employees seen from the activities carried out in the daily lives of employees and instilling religiosity in individual employees who prioritize besides the world but also the hereafter.

Keywords: Implementation of religious values, work culture



©2023 Penulis. Diterbitkan oleh STEI Yogyakarta. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Islam merupakan jalan hidup yang mengarahkan kehidupan muslim secara total. Sebagaimana petunjuk Allah, seorang muslim dikelilingi oleh prinsip-prinsip religius yaitu kode arahan hubungan antar personal dalam kehidupan dan aktivitas sosial mereka. Implementasi nilai-nilai religiusitas tidak hanya diterapkan pada lembaga dakwah atau organisasi berbasis Islam. Namun, dapat juga diterapkan pada usaha atau bisnis. Nilai-nilai religiusitas akan terlaksana dengan baik jika mampu direlasikan secara sistematis pada budaya kerja. Sebab, nilai-nilai

religiusitas pada budaya kerja itu sendiri adalah bagian dari sumber daya manusia (SDM) yang mana tidak bisa dipisahkan dengan jiwa maupun raga bagi manusia yang terlibat didalamnya.

Religiusitas menjadi bagian terpenting dalam jiwa seorang insan dan mengandung makna yaitu bersifat keagamaan. Sedangkan nilai religius merupakan suatu sistem nilai yang dijadikan prinsip-prinsip atau aturan-aturan yang dipelajari dan dilaksanakan dalam organisasi atau lembaga. Menurut Nashori (2002), religiusitas adalah seberapa pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianut oleh seseorang. Dalam aktifitas ekonomi unsur religiusitas merupakan hal yang penting dan tidak terpisahkan.

Baitul Mall wa at-Tamwil (BMT) merupakan koperasi dalam melakukan kegiatan usahanya baik berupa *funding* maupun *financing* yang mengacu pada aturan UU tahun 1992 tentang Perkoperasian Usaha Simpan Pinjam oleh koperasi, keputusan Menteri Negara koperasi dan usaha kecil menengah Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan Menteri Negara koperasi dan usaha kecil dan menengah 35.2/Per/M.KUKM/X/2007 tentang pedoman standart operasional manajemen koperasi jasa keuangan syariah, dalam operasionalnya BMT mempunyai fungsi yaitu penyaluran dana dan penghimpun dana adapun dalam penyalurannya terdapat dua bentuk kegiatan yaitu sosial dan bisnis (Peraturan Bank Indonesia No. 5/7/PBI2003 tanggal 13 Mei 2003).

Baitul Mall wa at-Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat. Didirikan pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta. KSPS BMT BIF didirikan karena banyaknya usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang notabene suku bunganya sangat besar. Disamping itu, kecenderungan dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi. Beberapa bentuk tindakan yang mencerminkan nilai religiusitas pada budaya kerja karyawan di BMT BIF yaitu bakti sosial, Idul qurban, wakaf tunai, mengaji pada pagi hari, kultum pada hari jumat dan lain sebagainya. Dengan penerapan nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja karyawan di BMT BIF menjadi penekanan bahwa dakwah dapat dilakukan melalui pekerjaan sehingga mampu mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Dari hal tersebut, budaya kerja karyawan yang menerapkan nilai-nilai religiusitas menjadi fenomena menarik untuk diteliti karena berkaitan erat dengan konsentrasi serta kepribadian dari karyawan tersebut karena setiap manusia mempunyai kemampuan atau kesanggupan untuk melakukan pekerjaan yang telah didapatkan BMT, selain bertujuan untuk mendapat penghasilan guna meningkatkan taraf hidup tentunya pengaruh religiusitas dalam budaya kerja juga sangat berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja BMT.

Dari latarbelakang masalah diatas , maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai implementasi nilai-nilai religiusitas pada BMT BIF Yogyakarta, dan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh implementasi nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja karyawan di BMT BIF Yogyakarta.

Religiusitas berasal dari bahasa Inggris *religiosity* yang berarti ketaatan pada agama, baik yang berupa perintah maupun larangan yang merupakan ajaran-ajaran agama (Salim, 2000:1239). Tingkat ketaatan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan keyakinan dan pengetahuannya. Keberagamaan diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama tidak hanya dilakukan dalam perilaku ritual (ibadah) saja tetapi juga dilakukan ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural (Ancok dan Suroso, 2008:76). Jadi, Religiusitas yang dimaksud disini adalah sikap yang dapat diterapkan pada perusahaan sebagai

salah satu faktor untuk meningkatkan keimanan serta ketaatan seseorang kepada perintah Allah yang diterapkan pada kehidupan sehari-hari karyawan.

Indikator religiusitas yang telah dirumuskan oleh Glock dan Stark sebagaimana dikutip Ancok dan Suroso (2011:77-78) dalam bukunya terdapat lima macam dimensi, dalam tingkat tertentu hal tersebut mempunyai kesesuaian dengan Islam yang terdiri dari:

1. Dimensi Keyakinan, adalah tingkat sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatis dalam agamanya, misalnya kepercayaan kepada Allah, malaikat, surga dan neraka. Dengan sendirinya dimensi keyakinan ini menuntut dilakukannya praktek-praktek peribadatan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.
2. Dimensi praktik agama (ritualistik) , merupakan dimensi praktik agama yang meliputi perilaku simbolik dari makna-makna keagamaan yang terkandung didalamnya. Dimensi ini berhubungan dengan sejauh mana seseorang dalam mengerjakan seluruh kegiatan yang diperintahkan oleh agamanya seperti sholat, puasa, zakat, haji dan sebagainya.
3. Dimensi Pengetahuan Agama (Intelektual), berkaitan dengan sejauhmana individu mengetahui, memahami tentang ajaran-ajaran agamanya, terutama yang ada dalam kitab suci dan sumber lainnya
4. Dimensi pengalaman (eksperensial), merujuk pada seluruh keterlibatan seseorang dengan hal-hal yang suci dari suatu agama. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan-perasaan, persepsi-persepsi, dan sensasi-sensasi yang dialami seseorang atau identifikasikan oleh suatu kelompok keagamaan (atau suatu masyarakat) yang melihat komunikasi walaupun kecil dalam suatu esensi ketuhanan yaitu dengan Tuhan.
5. Dimensi pengamalan (konsekuensial), mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan, pengamalan, pengalaman, dan pengetahuan seseorang yakni berkaitan dengan kewajiban seseorang sebagai pemeluk agama untuk melaksanakan ajaran-ajaran yang telah dianut dalam kehidupan sehari-hari dengan bukti sikap dan tindakannya yang berlandaskan etika dan spiritualitas agama. Definisi lain Merupakan dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya dalam kehidupan sosial.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap individu berbeda-beda tingkat religiusitasnya dan dipengaruhi oleh dua faktor secara garis besarnya yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi religiusitas seperti dengan adanya pengalaman-pengalaman emosional keagamaan, kebutuhan individu yang mendesak untuk dipenuhi seperti kebutuhan rasa aman, harga diri, cinta kasih dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal seperti pendidikan agama dalam keluarga, tradisi-tradisi sosial yang berlandaskan nilai-nilai keberagamaan, tekanan-tekanan lingkungan sosial dalam kehidupan individu. Berpegang pada pengertian religiusitas, kita dapat menganalisis kualitas keberagaman bangsa kita. Contoh dari kalangan umat Islam misalnya, banyak yang memiliki dimensi religiusitas selengkapnyanya. Dalam terminologi Islam, mereka belum mencapai derajat muslim kaffah (seutuhnya). Contoh pertama, banyak orang yang rajin sholat tetapi masih juga membeli kupon judi togel. Tidak sedikit orang berilmu agama tinggi, tetapi juga korupsi. Contoh lain, banyak orang kaya tetapi masih kikir dan tidak mau membantu sesama. Banyak orang rajin ibadah tetapi masih melakukan pesugihan. Contoh-contoh tersebut menunjukkan kondisi religiusitas seseorang yang belum memiliki 5 dimensi itu secara lengkap. Dikaitkan dengan tinjauan menurut pandangan islam, menurut Prof. Muhamad Syaiful ajaran islam terdiri dari 3 bagian yaitu: akidah (kepercayaan atau keimanan), Syariah (hukum-hukum agama yang meliputi ibadah dan muamalah), dan akhlak (budi pekerti) atau dengan menggunakan istilah lain, agama islam terdiri dari 3 pilar yaitu iman, islam dan ihsan (Djarir:2005).

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga sebagai pendorong yang dibudidayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” (Triguna,1995). Budaya kerja memiliki tujuan untuk dapat mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang.

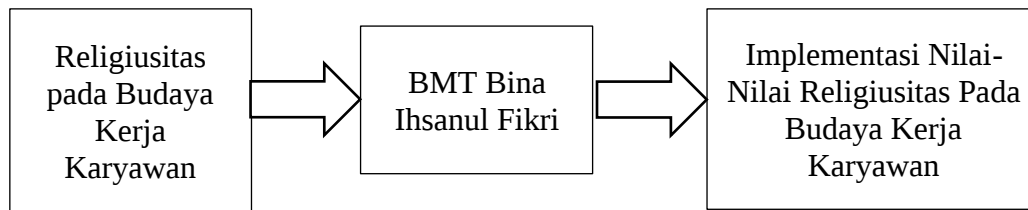
Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses yang panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru yang akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus dilakukan penyempurnaan dan perbaikan. Menurut Budi Paramita yang dikutip oleh Taliziduhu Ndraha (2015:280), budaya kerja dibagi menjadi dua dimensi, antara lain:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, yakni rajin, berdedikasi, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan dalam 3 kategori yaitu:

1. Kebiasaan, dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan, atau kewenangan dan tanggungjawab baik bagi pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa secara lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.
2. Peraturan, untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku.
3. Nilai-nilai, merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik dan sebagainya. nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dan pengembangan pengembangan dalam penelitian ini, maka kerangka fikir pada penelitian ini adalah Implementasi Nilai-nilai Religiusitas pada Budaya Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Skema kerangka pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu penelitian berdasarkan mutu atau kualitas dari tujuan sebuah penelitian itu. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang didesain secara umum yaitu penelitian yang dilakukan untuk objek kajian yang tidak terbatas dan tidak menggunakan metode ilmiah menjadi patokan (Sukardi, 2013).

Soerjono Soekanto membedakan penelitian sosial berdasarkan tujuan penelitian menjadi tiga tipe, yaitu penelitian eksploratori, penelitian deskriptif dan penelitian eksplanatori. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan yang ada pada karyawan BMT BIF Yogyakarta serta peneliti tidak berusaha menghitung dan mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan tidak menganalisis angka-angka.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penyusun untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah manager, karyawan dan anggota pada BMT BIF.

Sampel adalah bagian dari populasi dijadikan subyek penelitian sebagai wakil anggota populasi (Supardi, 2005). Teknik pengambilan sampel ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2012) Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 20 responden yang terdiri dari 1 manager, 4 karyawan dan 5 anggota pada BMT Bina ihsanul Fikri Yogyakarta.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian sendiri (Sugiyono, 2008) penelitian sebagai instrumen didasarkan pada kemampuan peneliti dari rencana penelitian hingga tahapan pengolahan data penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Teknik pengumpulan datanya dengan cara mengajukan pertanyaan baik yang spontanitas, terstruktur dan tidak terstruktur yang didasarkan pada tujuan-tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan bertatap muka ataupun berkomunikasi dengan alat komunikasi seperti alat perekam dan lainnya, yang dipandu dengan *guide interview*.

Tabel 1
Guide Interview Implementasi Nilai-Nilai Religiusitas
Pada Budaya Kerja Karyawan BMT BIF

Variabel Penyusunan	Indikator	Item Pertanyaan	Dokumentasi
Tentang Nilai-nilai Religiusitas	Dimensi keyakinan	Apakah agama penting menurut anda? apakah anda yakin dan percaya bahwa segala sesuatu sudah ditetapkan oleh Allah? Mengapa?	Wawancara
	Dimensi Praktik Agama	Mengapa pada BMT menerapkan kegiatan religiusitas dalam bekerja?	Wawancara
	Dimensi Pengetahuan Agama	Mengapa di BMT BIF diadakan kultum setiap hari jumat dan pengajian rutin setiap satu bulan sekali?	Wawancara
	Dimensi Pengalaman	Bagaimana manfaat setelah diterapkannya kegiatan religiusitas di BMT BIF ini khususnya terhadap kehidupan sehari-hari anda?	Wawancara
	Dimensi Pengamalan	Bagaimana dampak dan perubahan dari penerapan nilai religiusitas bagi karyawan?	Wawancara
Tentang Budaya Kerja	Sikap Terhadap Pekerjaan	Bagaimana sikap anda dalam menerapkan religiusitas saat memberikan pelayanan di BMT BIF?	Wawancara
Tentang Budaya Kerja	Perilaku pada waktu bekerja	Apakah anda sudah bekerja dengan optimal serta saling membantu sesama karyawan?	Wawancara
Kepada Anggota	Alasan ke BMT BIF	Mengapa anda memilih untuk menjadi anggota di BMT BIF? Dan sudah berapa lama anda menjadi anggota di BMT BIF?	Wawancara
	Pelayanan Karyawan BMT	Sudah puaskah anda dengan pelayanan dari karyawan yang diberikan kepada anda? Bagaimana sistem pelayanan dari karyawan di BMT BIF?	Wawancara

	Sikap dan perilaku karyawan BMT	Bagaimana pendapat anda mengenai sikap dan perilaku dari karyawan terhadap pelayanan yang anda terima?	Wawancara
	Dampak Religiusitas pada anggota	Bagaimana pengaruh religiusitas yang diterapkan BMT pada karyawan terhadap pelayanan yang anda terima?	Wawancara

2. Observasi (pengamatan)

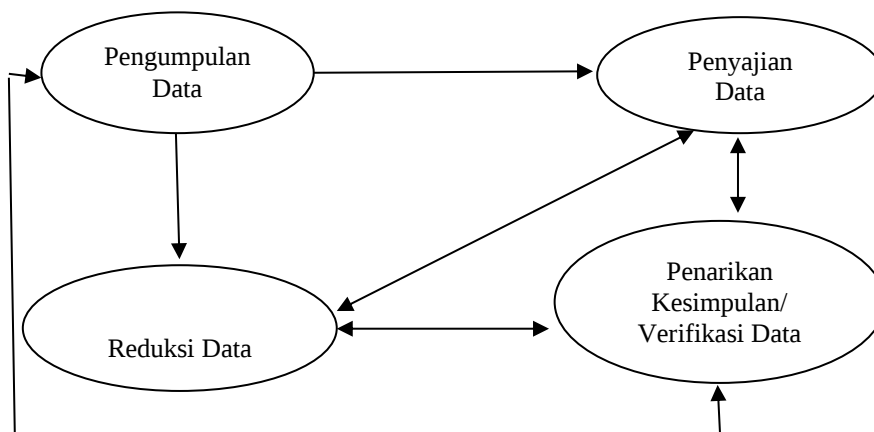
Observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis dengan prosedur yang terstandar. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti terlibat secara tidak langsung yaitu dengan melakukan pengamatan dan pencatatan pada lokasi penelitian. Dimana peneliti akan mengamati apa yang dikerjakan, mendengar apa yang diucapkan kemudian mencatat dan merangkum sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan.

3. Dokumen Institusi atau Perusahaan

Teknik pengumpulan data dengan metode ini digunakan peneliti untuk mengumpulkan data tertulis seperti dokumen-dokumen, catatan, data atau laporan tahunan pada BMT yang dapat memberikan keterangan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dengan tujuan mengumpulkan data-data yang memiliki keterkaitan dengan judul skripsi ini.

Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (2012) yaitu meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Setelah pengumpulan data, ada proses penyederhanaan, kemudian data yang sudah dipilih disajikan sehingga bisa ditarik kesimpulan dan dapat diverifikasi secara akurat. Maka dapat digambarkan pada gambar berikut :



Sumber: Miles dan Huberman (1984)

Gambar 2
Komponen dalam analisis data (interactive model)

Komponen alur tersebut dijelaskan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Pengumpulan data merupakan proses pengumpulan data yang berbasis dari lapangan, pada penelitian ini tahap pengumpulan data dilakukan setelah wawancara kepada responden.
2. Penyajian data merupakan penunjukan data dari teori yang berhubungan dengan objek yang dianalisis. Tahapan penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil wawancara yang diperoleh, kemudian dilakukan konfirmasi pada teori yang digunakan dalam penelitian ini.
3. Reduksi data yaitu menganalisis data secara keseluruhan dan menjelaskan tahapan akhir dengan lebih sederhana /mengerucut. Reduksi data juga diartikan sebagai proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan juga transformasi data yang muncul dari catatan tertulis lapangan.
4. Penarikan kesimpulan yaitu penyajian sekumpul informasi yang tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Tahapan penarikan kesimpulan dilakukan setelah ada konfirmasi data dari responden dengan teori, kemudian dilakukan kesimpulan terkait tingkat kesesuaian hasil wawancara dengan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

KSPS BMT Bina Ihsanul Fikri merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat. Didirikan pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta. KSPS BMT BIF didirikan karena banyak usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang notabene suku bunganya sangat besar. Disamping itu, kecenderungan dakwah islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi, sehingga misi dakwah belum terasa sempurna. Keprihatinan ini mendorong niat para pendiri untuk segera merealisasikan berdirinya KSPS BMT BIF. Dalam menerapkan kegiatannya sehari-hari, BMT BIF telah menetapkan peraturan ataupun SOP yang wajib dipatuhi dan dijadikan pedoman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya, adapun budaya kerja yang telah ditentukan di BMT BIF (ADIL) adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Budaya Kerja

NILAI	DEFINISI	INDIKATOR PERILAKU	
		WAJIB	DILARANG
A L L A H	Allah merupakan Tuhan segala-galanya dengan kemahaan-Nya kita berjuang, bekerja dan mengabdikan diri.	1. Bekerja merupakan ibadah 2. Berniat dan beramal secara ikhlas 3. Senantiasa memelihara sholat berjamaah dan ibadah sunah 4. Rutin tadarus Al Quran dan Al Hadits 5. Jujur dan terpercaya 6. Selalu menebar senyum dan salam 7. Menjadi teladan dan tokoh umat 8. Mengutamakan kepentingan anggota 9. Memberikan pelayanan terbaik	1. Berniat mencari materi semata. 2. Mengharapkan imbalan 3. Sholat sendiri dan malas menjalankan ibadah sunah 4. Jarang tadarus Al quran dan Al Hadits 5. Berkhianat, menipu dan sejenisnya 6. Bermuka muram dan mudah marah 7. Menutup diri dari lingkungan social 8. Mengutamakan diri sendiri 9. Melayani semaunya sendiri

D I N A M I S	Terus bergerak, tumbuh, berkembang dan senantiasa meraih yang terbaik	- Memiliki visi yang kuat - Tidak cepat puas dengan hasil kerja - Beroreintasi pada masa depan - Hari esok harus lebih baik - Optimis dan yakin akan pertolongan Allah SWT - Berbaik sangka - Kreatif, inovatif dan terus melakukan perubahan - Bersyukur secara aktif - Selalu bermuhasabah	- Visi tidak jelas - Menyalahkan masa lalu - Pasrah dengan kondisi - Tidak bersemangat - Gampang putus asa - Menyalahkan pihak lain jika terjadi masalah - Menikmati kemapanan dan tidak mau berubah - Bersyukur secara pasif - Tidak bisa mengambil hikmah
I L M I A H	Bekerja didasarkan pada pengetahuan yang mendalam dengan kesadaran yang tinggi akan tanggungjawabnya	- Mengembangkan kompetensi kerja - Profesional bekerja berdasarkan ilmu - Terus belajar - Membudayakan membaca dan mendengar - Bertanggungjawab - Bekerja tim - Menghargai perbedaan - Pribadi yang terbuka - Saling menasehati	- Tidak kompeten atau profesional - Bekerja berdasarkan emosional - Tidak mau belajar - Tidak suka membaca dan mendengar - Bekerja individual - Mengedapankan egoisme pribadi dan kelompok - Ingin menang dan merasa benar sendiri - Tertutup dari orang lain - Acuh tak acuh
L O Y A L I T A S	Istikomah pada jalan da'wah membangun ekonomi umat untuk kesejahteraan bersama	- Berkomitmen penuh dalam mengembangkan bmt bif - Dai ekonomi umat - Membantu mengentaskan kemiskinan - membangun kesejahteraan bersama - Medampingi orang miskin - Memberikan pelayanan keuangan mikro - Bekerja dengan penuh cinta kasih - Berda'wah untuk rahmatan lil alamin - Taat pada visi-misi dan aturan bmt bif yang berlaku	- Bekerja tidak fokus dan demi keuntungan individu - Mengabaikan dakwah - Memperkaya diri sendiri - Memberikan pelayanan keuangan semata - Memberikan pembiayaan kepada orang kaya - Menindas orang miskin - Bekerja tidak tuntas - Memiliki visi-misi yang berbeda dengan bmt bif - Bekerja dengan prinsipnya sendiri

Gambaran Umum Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini berjumlah 10 orang yang terdiri dari 1 Manager, 4 Karyawan dan 5 Anggota BMT BIF.

Tabel 3

Data Responden

No	Nama	Pekerjaan	Kode Subjek	Keterangan
1	Syaiful Rijal	Karyawan	SR	Manager BMT BIF
2	Hamamah Al Bunah	Karyawan	HA	Bagian SDM
3	Ahmad Nur Ali	Karyawan	AN	Staff Baitul Maal
4	Raditya Trahwardhani	Karyawan	RD	Bagian Operasional
5	Istiani Widiasih	Karyawan	IW	Bag. Administrasi Pembiayaan
6	Wiwik	Pedagang	WW	Anggota BMT
7	Nugroho	Pedagang	NG	Anggota BMT
8	Yuli Armiatin	Pedagang	YA	Anggota BMT
9	Sukaryati	Pedagang	SY	Anggota BMT
10	Nurhayati	Pedagang	NY	Anggota BMT

Pembahasan Penelitian

Pada pembahasan ini diuraikan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan secara langsung dengan menggunakan reduksi data. Adapun hasil wawancara akan ditampilkan pada lampiran. Berikut ini akan dibahas bagaimana implementasi nilai religiusitas.

a. Implementasi Nilai-nilai Religiusitas

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa implementasi nilai-nilai religiusitas dari segi dimensi keyakinan telah diterapkan dan menjadi pedoman bagi karyawan BMT BIF dibuktikan dengan pernyataan para karyawan dan manager pada wawancara bahwa mereka percaya kepada Allah dan merasa agama sangat penting bagi kehidupan manusia.

1) Dimensi Praktik Agama (Ritualistik)

Berdasarkan hasil wawancara yang penyusun lakukan terhadap 5 (lima) subyek, penyusun menemukan wawancara dari bapak Syaiful Rizal selaku manager BMT BIF, menjelaskan bahwa lembaga merutinitaskan praktek ibadah dan menyediakan fasilitas untuk ibadah dan sangat mengutamakan keagamaan atau religiusitas disamping melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pemaparan lima responden karyawan BMT BIF dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi nilai-nilai religiusitas dari segi dimensi praktik agama telah diterapkan dan menjadi pedoman bagi karyawan BMT BIF dibuktikan dengan pernyataan para karyawan dan manager pada wawancara bahwa dalam keseharian mereka telah diterapkan kegiatan-kegiatan religiusitas dan sesuai dengan syariat Islam yang sudah menjadi kegiatan wajib yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2) Dimensi Pengetahuan Agama (Intelektual)

Maka penyusun menyimpulkan bahwa karyawan pada BMT BIF Berdasarkan pemaparan lima responden tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi nilai-nilai religiusitas dari segi dimensi pengetahuan agama dengan diadakannya kultum tentang pengetahuan agama tersebut, menambah pengetahuan para karyawan terkait

religiusitas, akad-akad, transaksi yang halal dan kegiatan yang harus dihindari saat bekerja.

3) Dimensi Pengalaman (Eksperensial)

Hasil wawancara tersebut, maka penyusun menyimpulkan bahwa implementasi nilai-nilai religiusitas dari segi dimensi Pengalaman telah dilakukan dengan baik. Terbukti dengan saat karyawan menyatakan bahwa sangat bermanfaat bagi karyawan untuk selalu bersyukur, mengingat Allah SWT dan rutinitas yang ada di BMT menjadi suatu rutinitas juga saat berada diluar kantor dan menjadikan karyawan selalu ingat bahwa jika bekerja dilakukan dengan maksima akan menambah pahala.

4) Dimensi Pengamalan (Konsekuensial)

Berdasarkan seluruh wawancara tersebut, maka penyusun menyimpulkan bahwa implementasi nilai-nilai religiusitas dari segi dimensi Pengamalan telah diterapkan dan berpengaruh sangat baik dari segi lembaga menjadikan lembaga berkembang pesat dan lebih bersinar dari BMT lain, meningkatkan etos kerja karyawan, kepuasan anggota dalam menerima pelayanan dari para karyawan. Selain itu meningkatkan kualitas keimanan, ketaqwaan dan menjadikan karyawan terbiasa melakukan hal-hal baik dan positif dalam keseharian karyawan tanpa adanya paksaan karena seluruh karyawan telah terbiasa.

b. Implementasi Nilai-nilai Religiusitas pada Budaya Kerja

1) Sikap Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima responden tersebut, dapat diketahui bahwa implementasi nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja telah diterapkan dengan baik terbukti dengan sikap dari seluruh karyawan dalam bekerja adalah berusaha semaksimal mungkin mentaati peraturan kode etik kerja yang ada di BMT, selalu berusaha melakukan 5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun), berusaha memberikan yang terbaik dan selalu mentaati peraturan yang ada yang telah ditentukan oleh BMT BIF dan memberikan pelayanan terbaik kepada anggota sehingga anggota merasa puas dalam menerima pelayanan dari para karyawan.

2) Perilaku Pada Waktu Bekerja

Dari hasil wawancara disimpulkan bahwa perilaku karyawan pada waktu bekerja telah diterapkan dengan baik terbukti dengan perilaku karyawan yang selalu berusaha semaksimal mungkin, selalu berusaha bekerja dengan teliti, jujur dan bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dikerjakan dan apabila ada rekan sesama karyawan yang kesulitan dan membutuhkan bantuan maka akan saling membantu satu sama lain karena sebagai tugas kita sebagai makhluk sosial juga sebagai wujud solidaritas dalam bekerja.

c. Pengaruh Implementasi Nilai-nilai Religiusitas pada Budaya Kerja Karyawan Terhadap Anggota BMT BIF

Implementasi nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja karyawan di BMT BIF secara langsung akan memberikan pengaruh kepada anggota BMT BIF yaitu anggota yang menjadi pedagang di pasar Gedongkuning, dengan hasil :

1) Alasan menjadi Anggota BMT BIF

Berdasarkan hasil wawancara disimpulkan alasan para responden menjadi anggota BMT BIF karena mudah dalam transaksi, mudah, cepat dan pelayanan yang didapat juga bagus. Hal ini terbukti yaitu dengan pengaruh Implementasi Nilai-nilai Religiusitas pada Budaya Kerja Karyawan Terhadap Anggota BMT BIF telah

diterapkan dengan sangat baik terbukti dengan lama waktu anggota bertahan di BMT BIF.

2) Pelayanan Karyawan BMT BIF

Pengaruh Implementasi nilai-nilai Religiusitas pada Budaya Kerja Karyawan Terhadap Anggota BMT BIF sudah dilaksanakan dengan baik terbukti dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan BMT BIF sudah cukup memuaskan karena pelayanan yang diberikan cepat sehingga anggota belum pernah merasa kecewa dengan pelayanan yang didapat dari karyawan.

3) Sikap dan Perilaku Karyawan BMT

Berdasarkan pemaparan para responden dapat diketahui bahwa seluruh anggota merasakan sikap dan perilaku karyawan sangat baik. terbukti dengan sikap dan perilaku karyawan sangat baik dilihat dari sopan santun, kesabaran dan pengertian karyawan kepada anggota.

4) Dampak Religiusitas pada anggota

Dari wawancara dapat disimpulkan bahwa pengaruh Implementasi nilai-nilai Religiusitas pada Budaya Kerja Karyawan Terhadap Anggota BMT BIF sudah dilaksanakan dengan baik terbukti dengan dampak religiusitas pada anggota yaitu bagus diantaranya menghindarkan anggota dari transaksi riba bank namun dari segi keagamaan belum memberikan pengaruh secara langsung kepada anggota.

Tabel 4
Hasil Temuan Penelitian

No	Indikator	Hasil Temuan Dari Penelitian
1	Dimensi keyakinan	Agama merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan dan sebagai pedoman hidup, dan seluruh karyawan karyawan terbukti sangat yakin terhadap Allah dan segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh Allah SWT
2	Dimensi Praktik Agama	Dalam kesehariannya BMT BIF telah menerapkan praktik ibadah dalam jiwa para karyawan dimulai dari berdoa sebelum dan sesudah bekerja, sholat berjama'ah dan lain sebagainya dan tertanam dalam jiwa karyawan kebiasaan positif dalam kegiatan sehari-hari.
3	Dimensi Pengetahuan Agama	Dengan diadakannya kegiatan kultum dan pengajian rutin bulanan yang diadakan di BMT BIF berpengaruh sangat positif kepada karyawan, memperluas pengetahuan karyawan tentang akad, tentang transaksi syari'ah, tentang kewajiban yang harus dilakukan dan mampu meningkatkan etos kerja karyawan.
4	Dimensi Pengalaman	Adapun manfaat dari implementasi nilai religiusitas yaitu menjadikan karyawan lebih tertib dalam beribadah, menjadikan karyawan terbiasa melakukan hal-hal positif baik didalam lingkungan BMT maupun diluar lingkungan kantor. Selain itu, juga menjadikan karyawan selalu bersyukur atas nikmat yang telah Allah berikan kepada hambanya.

5	Dimensi Pengamalan	Dengan diterapkannya nilai-nilai religiusitas pada BMT memberikan manfaat baik kepada lembaga, karyawan dan juga kepada anggota. Mejadikan BMT lebih maju tumbuh secara pesat, menjadikan karyawan meningkat kualitas keimanan dan ketaqwaannya dan meningkatkan kepuasan anggota dalam menerima pelayanan dari karyawan.
6	Sikap Terhadap Pekerjaan	Diketahui sikap dari karyawan dalam bekerja adalah selalu berusaha sebaik dan semampu mereka, berusaha selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan, menerapkan etika yang baik dan selalu memberikan pelayanan terbaik kepada anggota.
7	Perilaku Pada Waktu Bekerja	Dapat diketahui perilaku karyawan dalam bekerja adalah berusaha secara optimal bekerja dengan teliti, jujur dan bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dilakukan. Selalu membantu sesama rekan kerja apabila terdapat rekan kerja yang merasa kesulitan.
8	Alasan ke BMT BIF	Yang menjadi alasan anggota memilih BMT BIF daripada BMT lainnya karena suka terhadap pelayanan yang diberikan, cepat, dan mudah dalam melakukan transaksi.
9	Pelayanan Karyawan BMT	Pelayanan yang didapat anggota dari karyawan merasa cukup puas, baik karena karyawan selalu berusaha memberikan pelayanan dengan cepat dan akurat.
10	Sikap dan perilaku karyawan BMT	Sikap dan perilaku yang anggota dapatkan dari karyawan adalah sangat cukup baik, ramah, sopan dan sabra sehingga anggota belum pernah merasa kecewa dengan sikap dan perilaku dari karyawan BMT BIF.
11	Dampak Religiusitas pada anggota	Dampak religiusitas yang didapat karyawanyaitu dapat menghindarkan anggota dari transaksi bank yang mengandung riba dan menjadikan anggota melakukan transaksi syari'ah sesuai ajaran agama islam, adapun dampak langsung lainnya seperti yang diterapkan di BMT seperti sholat, mengaji dan lain sebagainya belum ada pengaruh ataupun dampak secara langsung kepada anggota hanya sebatas transaksi yang dilakukan sesuai syariah.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka didapatkan beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Implementasi nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja karyawan BMT BIF dapat disimpulkan bahwa BMT BIF telah menerapkan dengan baik dan optimal dilihat dari kegiatan yang dilakukan dalam keseharian karyawan dan penanaman religiusitas pada diri karyawan secara individual yang mengutamakan selain dunia juga akhirat. Dapat dilihat dari kegiatan-kegiatan wajib harian yang dilakukan karyawan seperti mengaji setiap pagi, berdoa sebelum dan sesudah bekerja, sholat berjama'ah, berpenampilan sesuai syar'i,

kultum rutin setiap Jumat dan pengajian rutin satu bulan sekali. Penerapan nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja karyawan berperan penting dalam mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan dan juga bagi perkembangan BMT BIF.

2. Pengaruh Implementasi nilai-nilai Religiusitas pada Budaya Kerja Karyawan BMT BIF terhadap karyawan dapat disimpulkan bahwa telah tertanam dengan baik dan optimal pada seluruh karyawan dilihat dari sikap dan perilaku yang karyawan lakukan saat bekerja, sikap karyawan saat memberikan pelayanan terbaik kepada anggota dan sistem kerja secara optimal yang dilakukan seluruh karyawan demi kemajuan BMT BIF dan tercapainya tujuan utama BMT BIF. Sikap dan waktu dalam bekerja juga sudah terpenuhi dimana ketika dalam bekerja seluruh karyawan selalu berusaha bekerja mengikuti aturan, SOP dan kode etik yang ada. Kebiasaan sikap dan waktu yang terus menerus diulang-ulang menimbulkan budaya kerja yang baik, tertata dan tertib sehingga dapat meningkatkan etos kerja karyawan dalam bekerja. Pengaruh penerapan nilai-nilai religiusitas dari segi anggota sudah baik menjadikan anggota melakukan transaksi syariah dan menjauhkan anggota dari riba bank yang dapat menimbulkan dosa akan tetapi secara kegiatan ibadah (mengaji, pengajian, sholat dan lain sebagainya) kegiatannya belum ada pengaruh terhadap anggota hanya sebatas transaksi yang dilakukan secara syari'ah dan sesuai dengan aturan agama yang telah diperintahkan oleh Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok Djamaludin dan Nashori Fuad Suroso. 2011. *Psikologi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Abdullah M. Yatimin. 2007. *Studi Akhlak dalam Perspektif Alqur'an*. Jakarta: Amzah
- Afrizal. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif sebagai Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Andriani Ayu. 2015. *Pengaruh Persepsi dan Religiusitas Santri Terhadap Minat Menabung di Perbankan Syari'ah (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Falah Mojo Kediri*. STAIN Kediri, 2015
- Anitra Vera. 2014. *Pengaruh Religiusitas terhadap Budaya Kerja dan Etos Kerja*. Tesis, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Azizah Mei Sulastri Sonya. 2012. *Praktik Penerapan MSDM Berbasis Islam pada Steak & Shake di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Baihaqi Ahmad. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga*. Jurnal Muqtasid: STAIN Salatiga
- Departemen Agama RI. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra
- Ernawan Erni R. 2011. *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan Norfa Maliorosa. 2016. *Tesis Peran Religiusitas Terhadap Pola Konsumsi Masyarakat Muslim Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Majelis Ta'lim Masjid Nur Sa'id Villa Citra Bandar Lampung)*. Lampung: Repository UIN Raden Intan Lampung.
- Kuntjoro Budi dkk. 2016. *Pembekalan Etos Kerja & Budaya Kerja Melengkapi Kompetensi Pendidikan Jalur Vokasional*, Tangerang: Jurnal Ilmiah Aviassi Langit Biru

- Maimun Agus dan Agus Zaenul Fitri. 2010. *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*, Malang: UIN Maliki Press.
- Muniroh Jauharotul. 2012. *Implementasi Nilai-nilai Religiusitas Siswa di MA YAPPI (Yayasan Pendidikan dan Penyiaran Islam) Gubukrubuh, Gunungkidul, Yogyakarta, Studi Kasus Siswa Kelas XI*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Muhaimin. 2005. *Kawasan dan Wawasan Studi Islam*. Jakarta: Prenada Media.
- Ndraha Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supriyadi Gering Dan Triguno, 2013 “*Budaya Kerja Organisasi Pemerintahan Modul Diklat Penjabatan Golongan I dan II (Edisi Revisi II)*”, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia,), hlm 8
- Sudarman Enjang. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang, Karawang: Jurnal Smart Study dan Management Research*.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoules, Robert H. 1972. *Pengantar Psikologi Agama*, Jakarta Utara: CV Rajawali.
- Triguno Prasetya. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Tyasari Irma. 2012. *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami terhadap Motivasi Kerja*. Malang: Universitas Kanjuruhan Malang.
- Tofan Diana Fatchana. 2018. *Peningkatan Religiusitas Siswa melalui Budaya Sekolah*. Tesis. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya