

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di zaman era globalisasi sekarang ini, persaingan antara perusahaan dengan perusahaan yang lain semakin tajam, perkembangan suatu perusahaan pun semakin pesat dari hari ke hari. Setiap perusahaan memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan agar perusahaan dapat bertahan ditengah-tengah persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkualitas. Salah satu caranya yaitu sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.<sup>1</sup>

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengolah aset perusahaan dengan baik. dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri.

Dalam hal ini karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi disini adalah suatu kondisi yang dapat menjadikan seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat datang dari dalam dan luar diri seseorang, jenis motivasi yang dapat ditingkatkan diberikan pimpinan kepada karyawan berupa motivasi positif dan motivasi negatif.

---

<sup>1</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2009), hal. 7

Dimana seorang pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah atau kompensasi kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi negative yaitu dimana pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman, misalnya dengan pengurangan gaji bulanan kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dalam jangka pendek semangat kerja karyawan akan meningkat, karena mereka takut dihukum dipotong gajinya.

Karyawan yang mempunyai etos kerja islami memiliki semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada orang lain. Sehingga, amal yang diciptakan memberikan makna bagi kehidupan. Sedangkan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.<sup>2</sup>

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan.<sup>3</sup>

Etos kerja islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan hidup. Pada hakikatnya, seorang manusia bekerja untuk mencapai falah (kesuksesan, kemuliaan atau kemenangan).

---

<sup>2</sup> Desmon Ginting, *Etos Kerja: panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2016), hal. 4

<sup>3</sup> Hussein Fatah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Elmatara, 2014), hal. 17

Selain itu, etos kerja islam menuntut kejujuran, kebaikan, kebenaran, rasa malu, kesucian diri, kasih sayang hemat dan kesederhanaan (qana'ah dan zuhud). Islam memandang bahwa bekerja merupakan suatu kewajiban bagi setiap insane. Karena dengan bekeja, seseorang akan memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan juga keluarganya serta dapat memberikan maslahat bagi masyarakat di sekitarnya. Oleh karenanya islam islam bahkan mengkategorikan bekerja sebagai ibadah, yang diperintahkan oleh Allah SWT dalam surat At-Taubah: ayat 105,

Artinya:

*Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-rasul Nya serta orang-orang mukmin akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hal. 20

Motivasi kerja tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yang bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi karyawan yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan karyawan secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.<sup>5</sup>

Di dalam Al-qur'an ditemukan banyak ayat yang menyuruh dan memotivasi manusia untuk bekerja. Dengan bekerja dan berprestasi manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dalam surat Al-Jumu'ah ayat :10, Allah telah menegaskan :

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

Artinya: “Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebarlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”. (QS. Al-Jumu'ah : 10)<sup>6</sup>

Setiap muslim selayaknya tidak asal bekerja, mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi agar tidak dianggap sebagai penganggur. Karena, kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim. Tidak ada alasan bagi seorang muslim untuk menganggur, apalagi menjadi manusia yang kehilangan semangat inovatif. Karena sikap hidup yang tak memberikan makna, apalagi menjadi beban

---

<sup>5</sup> Brian Clegg, *Instant Motivation*, (jakarta: Erlangga, 2006), hal. 47

<sup>6</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an Surat Al-Jumu'ah Ayat 10*

dan peminta-minta, pada hakikatnya merupakan tindakan yang tercela.<sup>7</sup>

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.<sup>8</sup> Di samping motivasi juga dibutuhkan etos kerja Islam, agar perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lain.

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja suatu organisasi . Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu menjadi peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan

---

<sup>7</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 98

<sup>8</sup> Rismawati, Mattalala, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2001), hlm. 5

menentukan seberapa besar kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak perusahaan.<sup>9</sup>

Menurut Budi setiyawan dan Waridin, Kinerja Karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. karena hal tersebut merupakanfaktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>10</sup>

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti memilih judul **“Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSU Syariah Permata Barokah Pandaan)**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSU Syariah Permata Barokah Pandaan?
2. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSU Syariah Permata Barokah Pandaan?

---

<sup>9</sup> Mahadin Saleh, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Makassar:Aksara Timur, 2009), hal. 73

<sup>10</sup> Achmad Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 63

3. Apakah motivasi dan etos kerja Islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSU Syariah Permata Barokah Pandaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di KSU Syariah Permata Barokah Pandaan
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan di KSU Syariah Permata Barokah Pandaan
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di KSU Syariah Permata Barokah Pandaan

### **D. Hipotesis Penelitian**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari adanya kinerja karyawan yang tinggi, jika karyawan semakin giat dalam melakukan tugasnya, maka semakin tinggi prestasi kerja yang di raihinya. Pengaruh motivasi dan etos kerja islam yang baik bersifat dorongan terhadap karyawan dan sangat baik jika diterapkan bagi karyawan di perusahaan tersebut.

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan mengenai keadaan atau populasi yang sifatnya masih sementara atas suatu persoalan yang masih perlu dibuktikan kebenarannya dan harus bersifat logis, jelas dan dapat di uji kebenarannya. Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan

menghasilkan suatu keputusan yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu.<sup>11</sup>

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H 1 = Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di KSU Syariah Permata Barokah Pandaan?

H 2 = Apakah ada pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di KSU Syariah Permata Barokah Pandaan?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat atau kegunaan dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi KSU Syariah Permata Barokah Pandaan:
  - a. Membantu pihak KSU Syariah Permata Barokah Pandaan dalam mengetahui tingkat motivasi karyawan terhadap pekerjaan.
  - b. Membantu pihak KSU Syariah Permata Barokah Pandaan untuk mengetahui etos kerja karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan atau cakrawala berfikir dalam hal motivasi karyawan dan etos kerja karyawan, khususnya di KSU Syariah Permata Barokah Pandaan, serta sebagai ajang ilmiah untuk menerapkan berbagai teori yang diperoleh dibangku kuliah dalam praktek dilapangan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti dan semua pihak dalam menambah pengetahuannya.

---

<sup>11</sup> Hasan M Iqbal, *Pokok-pokok Materi Statistik Inferensif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hal. 140

## **F. Definisi Istilah**

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian, maka peneliti sangat perlu untuk menjelaskan terlebih dahulu yang dimaksud dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSU Syariah Permata Barokah Pandaan”. Adapun penjelasan sekaligus pembatasan istilah untuk masing-masing variabel tersebut adalah:

### **1. Motivasi**

- a. Motivasi adalah dorongan atau daya penggerak.<sup>12</sup>
- b. Pamela dan Oloko, Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.<sup>13</sup>
- c. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

### **2. Etos Kerja Islam**

Dari perkataan “etos” terambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk padamakna “akhlaq” atau bersifat “akhlaqi”, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu

---

<sup>12</sup> Malayu, Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 206

<sup>13</sup> John Ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hal. 90

bangsa.<sup>14</sup> Etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara dirinya mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhoi Nya, menggapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat, sehingga etos kerj berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran dan kepiawaian dalam bidangnya (*Professional*).<sup>15</sup>

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Tika, Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerja atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>16</sup> Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

---

<sup>14</sup> *Webster's New World Dictionary Of The American Language*, 1980 (Revisi Terbaru), s.v. "ethos", "ethical" dan "ethics".

<sup>15</sup> *Ibid*, hal. 24

<sup>16</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 72