

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan bisnis merupakan sesuatu yang harus dihadapi oleh pelaku bisnis. Untuk meningkatkan prosentase penjualan yang mengakibatkan semakin besarnya laba yang akan diperoleh, pelaku bisnis harus bisa mengatur strategi dalam memenangkan persaingan bisnis. Tidak bisa dipungkiri lagi, persaingan bisnis saat ini semakin sengit. Memang benar setiap bisnis pasti ada persaingan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Bapak Ridwan Abadi, sebagai salah satu *coach* dan praktisi bisnis, beliau mengatakan bahwasanya “kalau suatu bisnis tidak memiliki pesaing, maka kemungkinan besar bisnis itu tidak memiliki pasar”. Hal ini bisa menjadi bukti bahwa tingkat kesuksesan suatu bisnis itu berbanding lurus dengan jumlah pesaing. Dari sini bisa kita pahami bahwa semakin besar bisnis yang dijalankan maka akan semakin banyak pula pesaing yang harus dihadapi.

Persaingan bisnis akan selalu ada. Semakin ketat persaingan bisnis akan memberikan dampak yang seharusnya baik bagi para pelaku bisnis. Dengan adanya persaingan bisnis ini, pelaku bisnis dituntut untuk mempunyai semangat dan terus berinovasi dalam memilih langkah- langkah yang paling efektif untuk menjadi lebih baik lagi. Bukan hanya dalam hal pematokan harga terendah atas produk yang ditawarkan dengan mempertimbangkan kualitas dan mutu dari produk itu sendiri, tetapi kualitas pelayanan yang diberikan juga merupakan faktor penting yang menjadi

pertimbangan konsumen dalam memperoleh kepuasan yang diinginkan. Yang mana kepuasan itu akan tercipta jika produk yang diterima sesuai dengan apa yang diekspetasikan sebelumnya.

Kepuasan konsumen adalah suatu perasaan senang maupun kecewa yang hanya bisa dirasakan oleh konsumen ketika sudah mempertimbangkan tentang produk yang didapatkan dengan apa yang diharapkan.¹ Jika konsumen mendapatkan tingkat kepuasan yang tinggi akan suatu produk, maka besar kemungkinan dia akan menjadi pelanggan dalam waktu yang lama. Dan hal inilah yang pasti diharapkan oleh semua perusahaan.

Perbankan merupakan sektor yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan perekonomian Indonesia. Namun sebagaimana perusahaan lainnya, sektor perbankan tidak bisa lepas dari persaingan bisnis. Justru persaingan bisnis di sektor perbankan ini sangat ketat. Semakin banyaknya bank yang bermunculan membuat persaingan semakin sengit. Bagaimana tidak, jumlah perbankan yang berdiri per bulan Oktober tahun 2020 ini mencapai 110 bank.² Hal ini menunjukkan bahwa setiap bank harus mampu untuk memperbaiki segala tatanan yang ada di dalam strukturnya. Bukan lagi untuk memenangkan persaingan untuk menjadi nomer satu di Indonesia, namun untuk mempertahankan kedudukan bank itu sendiri di hati masyarakat.

Apalagi dimasa pandemi ini, dengan kemajuan teknologi yang sangat pesat menyebabkan masyarakat lebih banyak memilih melakukan pembayaran dengan sistem pembayaran yang lebih praktis. Banyak yang

¹ Husein Umar, *Study Kelayakan Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005).

² OJK, "Statistik Perbankan Inonesia Oktober" 18, no. 11 (2020).

menggunakan aplikasi pembayaran instan dengan android mereka masing-masing. Seperti halnya Go-pay, OVO, Link-Aja, dan lain sebagainya. Yang menyebabkan semakin mengerucut nya peran perbankan di dalam kehidupan masyarakat. Contohnya sebelum menggunakan *fintech*, semua aktivitas pembayaran seperti pembayaran listrik dan beli pulsa dilakukan dengan menggunakan bank sebagai perantara. Ini merupakan salah satu bentuk persaingan yang harus dihadapi oleh pihak perbankan. Dimana jika dibiarkan, maka posisi perbankan yang fungsi utamanya adalah memudahkan dalam pengurusan keuangan, akan diambil alih fungsinya oleh perusahaan lain yang lebih maju dalam teknologinya.

Namun seiring berjalannya waktu, sebagian pihak perbankan mulai mengambil peluang dalam bersaing. Beberapa pihak perbankan tidak menganggap perusahaan *fintech* sebagai lawan, tapi sebagai kawan. Perbankan memilih untuk bekerjasama dalam menghadapi persaingan bisnis. Bekerjasama yakni berjalan beriringan dengan tujuan yang sama. Selain mengambil keputusan untuk bekerjasama dengan pihak yang mungkin bisa menopang dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, keberadaan sumber daya merupakan salah satu kunci penting yang berperan sangat signifikan. Diantara sumber daya itu adalah sumber daya manusia (karyawan) yang merupakan asset perusahaan yang paling penting dan yang paling menentukan akan keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan oleh organisasi, karena dengan memiliki kinerja yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Selain itu dengan mengamati kinerja, pimpinan dapat

mempromosikan jabatan kepada karyawan yang dianggap layak. Kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh juga terhadap kinerja organisasinya sehingga akan membawa dampak positif karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap organisasi yang bersangkutan.

Karyawan sebagai unsur dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Masing-masing karyawan mempunyai karakteristik yang berbeda satu dengan lainnya, sehingga menyebabkan perbedaan dalam kinerjanya. Hal itu dikarenakan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut ada yang terdapat dalam diri individu karyawan seperti sikap terhadap pekerjaan, motivasi kerja, bakat, minat, kepuasan, dan pengalaman, serta faktor yang datangnya dari luar individu karyawan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, pembagian kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), kesempatan kerja, dan promosi. Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam kelangsungan suatu organisasi.

Perbankan merupakan contoh gambaran umum organisasi. Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lain dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat.³ Karena kegiatan perbankan secara umum adalah mengelola uang, perbankan ini sangat butuh dan tidak bisa lepas dari sumber daya manusia. Hal ini

³ Undang-Undang, "Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998, Tentang Perbankan," n.d.

dikarenakan untuk mengelola uang yang terhimpun sangat membutuhkan tenaga kerja yang benar-benar bisa bertanggungjawab disebabkan berhubungan dengan uang banyak pihak.

Setiap tenaga kerja diharapkan mampu mengemban tanggungjawabnya masing-masing. Karena sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat mengoptimalkan kemajuan suatu organisasi, dan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut akan muncul kinerja perusahaan yang maksimal. Maka dari itu, sumber daya manusia harus digunakan dengan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya semaksimal mungkin agar hasil kerjanya menjadi efektif dan efisien.

Maksud dari kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.⁴ Ada juga yang berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang telah dicapai seseorang. Dalam hal ini sesuai dengan ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, yangmana berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya.⁵sus

Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai “suatu hasil yang dicapai oleh seorang individu dengan adanya kemampuan perbuatan yang telah dilakukan secara optimal dalam situasi tertentu”.⁶ Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa

⁴ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Revika Aditama, 2010), 67.

⁵ Suwatno and Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 196.

⁶ Supriyanto, Ahmad Sani, and Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 132.

kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang bisa diukur dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

Dalam hal ini, sudah jelas bahwa untuk meningkatkan kualitas kerja, perusahaan harus menentukan standart kriteria yang harus dimiliki oleh calon karyawan. Diantara kriteria yang harus dimiliki yaitu etos kerja Islam dan motivasi kerja. Pasalnya, karyawan yang memiliki etos kerja Islam yang tinggi umumnya merupakan individu yang berkomitmen dan memiliki kepribadian yang baik, jujur, dan memiliki karakter yang kuat. Jadi bukan hanya ketika diawasi saja mereka bekerja dengan giat dan serius, tapi mereka juga tekun dan disiplin walaupun tanpa diawasi oleh atasannya.

Etos kerja biasanya dikenal dengan kata bekerja keras. Namun etos kerja Islam bukan hanya tentang kerja keras, tapi cakupannya lebih luas yakni bagaimana seorang individu mampu mengemban dan bertanggungjawab atas kewajiban yang harus dia emban. Seorang individu bisa dikatakan beretos dalam bekerja jika dia mampu memegang komitmen dengan kuat dan bertindak sesuai dengan norma dan moral yang berlaku.

Beberapa sebab pentingnya diterapkan etos kerja Islam di perusahaan. Yakni untuk menyeimbangkan antara kehidupan material dan kehidupan spiritual. Dengan diimplementasikannya etos kerja Islam ini yang berarti harus menyeimbangkan antara dua sisi kehidupan yaitu kehidupan material yang bersifat duniawi dan juga kehidupan spiritual yang bersifat ukhrowi,

dapat mengarahkan umat Islam dalam menempatkan diri sebagai umat yang moderat yang dalam Islam biasa disebut dengan sifat *tawassuth*.⁷

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus mampu mengatur manajemen agar bisa memberikan motivasi kerja terhadap karyawan. Karena selain etos kerja Islam, secara tidak langsung motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kemajuan kinerja karyawan.

Kurangnya motivasi kerja karyawan ditandai dengan karyawan tidak tertib dalam menaati aturan yang berlaku, kurang disiplinnya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang masih belum sesuai dengan waktu yang sudah ditargetkan, dan masih ada karyawan yang datang terlambat datang ke kantor. Meskipun tidak semua karyawan mengalami hal tersebut, namun hal itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Karyawan sebagai unsur utama dalam suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya sehingga menyebabkan perbedaan dalam kinerja karyawan. Hal itu menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan yang menyebabkan perbedaan kinerja antar karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang rendah akan berpengaruh juga terhadap kinerja yang rendah.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang harus dimiliki karyawan. Karyawan akan bersemangat dan bergairah dalam bekerja memiliki motivasi kerja. Organisasi tempat bekerja para karyawan

⁷ Saifullah, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam," *Sosial Humaniora* 3, no. 1 (2010).

juga harus memberikan motivasi agar karyawan tidak jenuh dan memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan misalnya dengan pemberian pujian oleh pimpinan kepada karyawan teladan dan pemberian bonus.

Perubahan motivasi kerja ke arah yang semakin tinggi merupakan hal yang sangat penting.⁸ Karena motivasi kerja ini akan berhubungan dengan: a) arah perilaku karyawan, b) kekuatan respon setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu, c) ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu.

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai bentuk dorongan dan keinginan yang muncul di dalam diri manusia sebagai alasan untuk mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam lingkup pekerjaannya.⁹

Motivasi kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai.¹⁰ Tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan erat dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Dari pernyataan ini didapat dipahami bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, adalah mereka yang akan berupaya semaksimal mungkin untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

⁸ Triyoga Agung Wibowo, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang)" (2008), 27-28.

⁹ Veithzal Rivai, "Beberapa Upaya Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Profesional Staf (Survei Di Bank Pemerintah Bank Mandiri, Bank BRI Dan Bank BTN Tahun 2000)," *Ekonomi Perusahaan* (2001).

¹⁰ Marjani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyaan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur," *Manajemen dan Kewirausahaan* 7, no. 2 (2005).

Dengan demikian, adanya faktor etos kerja Islam dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan kemampuan karyawan itu sendiri, namun ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu dalam keadaan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu dalam keadaan kurang baik, maka kinerja karyawan juga tidak akan maksimal.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut dan menyadari betapa pentingnya kinerja karyawan di Kopontren Al-Mubarak Lekok Pasuruan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Analisis Pengaruh Etos kerja Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kopontren Al-Mubarak Lekok Pasuruan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Kopontren Al-Mubarak Lekok Pasuruan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kopontren Al-Mubarak Lekok Pasuruan?

3. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kopontren Al-Mubarak Lekok Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Kopontren Al-Mubarak Lekok Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kopontren Al-Mubarak Lekok Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kopontren Al-Mubarak Lekok Pasuruan.

D. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap semoga hasil dari penelitian ini bisa digunakan dan memiliki manfaat untuk berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi lantaran bertambah luasnya pengetahuan dan menjadi tambahan dalam kajian ilmu manajemen sumber daya manusia dalam perspektif ekonomi Islam.

2. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti

Menjadikan bertambah luasnya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam hal manajemen sumber daya manusia dalam perspektif ekonomi Islam dan menjadi salah satu syarat selesainya pendidikan tingkat strata 1 prodi ekonomi syariah.

b. Bagi Kopontren Al-Mubarak Lekok Pasuruan

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi informasi tambahan mengenai segala hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kelangsungan kegiatan perbankan dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau pertimbangan dalam hal meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

E. Definisi Istilah

1. Etos kerja Islam

Dalam penelitian ini, etos kerja Islam yang dimaksud oleh peneliti adalah sikap karyawan dalam hal bekerja keras dengan mempertahankan komitmen dan kejujuran juga kedisiplinan dalam menanggung tanggung jawab yang telah dipasrahkan.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah beberapa hal yang merupakan dorongan untuk meningkatkan antusias karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Motivasi ini baik berasal

dari diri individu itu sendiri maupun motivasi yang berasal dari luar, seperti halnya penghargaan dan pujian.

3. Kinerja karyawan

Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja seseorang yang bisa diukur dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam mewujudkan segala tujuan dalam suatu organisasi faktor penting yang menjadi tombak perjuangan adalah sumber daya manusia. Dimana, tingkat sumber daya manusia itu dapat diketahui dari beberapa hal, antara lain yakni tingkat kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil nyata yang bisa dilihat dengan jelas, yakni jika kinerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut baik, maka tingkat keberhasilan akan tercapainya suatu visi dan misi organisasi akan dengan mudah tercapai. Begitupun sebaliknya. Jadi, kinerja karyawan mampu menjadi tolak ukur akan proses yang akan dilalui suatu organisasi dalam pencapaian suatu prestasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada banyak faktor yang harus ditingkatkan. Beberapa hal tersebut antara lain bagaimana individu karyawannya dan bagaimana lingkungannya. Untuk lebih memperjelas, dalam hal ini peneliti lebih memfokuskan penelitian kepada faktor diri individu masing-masing karyawan. Yang mana ada dua faktor penting yang

akan diambil oleh peneliti sebagai objek penelitian, yakni etos kerja Islam dan motivasi kerja.

G. Asumsi Penelitian

Secara umum, asumsi penelitian biasa disebut dengan anggapan dasar atau persangkaan akan sesuatu yang akan terjadi, yakni sebuah titik tolak pemikiran yang mungkin kebenarannya dapat diterima maupun ditolak oleh peneliti. anggapan dasar ini harus dirumuskan dengan jelas dan tepat sebelum peneliti melangkah ke tahap selanjutnya yakni melakukan proses pengumpulan data. Asumsi dalam penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja Islam dan motivasi kerja akan dapat mempengaruhi tingkat kualitas kuantitas kinerja karyawan di Kopontren Al-Mubarak Lekok Pasuruan.