

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang efektif akan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan suatu organisasi karena manusia merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktif sumber daya yang ada di sekitarnya dalam suatu organisasi. Adanya hal tersebut, perlu adanya instrument, pola dan pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kinerja, loyalitas, dan etos kerja karyawan.

Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Suatu perusahaan tidak akan muncul dan berkembang begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut.¹ Dengan penciptaan karakter dan watak yang sama diantara sumber daya manusia tersebut maka akan menjamin terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan

¹ Chaplain, J. P. *Kamus Lengkap Psikologi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 451.

syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial.

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, tidak terkecuali masalah etos kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja seseorang, namun Saifullah² menjelaskan bahwa secara umum dapat diklasifikasikan menjadi 2 (dua) macam yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari suasana batin atau semangat hidup (*inner life*). Faktor ini dapat menggerakkan atau membangkitkan seseorang bahkan dapat menjadi mesin pendorong yang amat dasyat menurut Bellah³ terdapat beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi etos kerja diantaranya adalah ideologi, agama, karakter, doktrin, serta berbagai kepercayaan yang dimiliki oleh seorang individu sebagai karyawan. Seseorang atau kelompok masyarakat ketika menjalankan aktifitas atau pekerjaannya sangat ditentukan oleh doktrin yang masuk dalam jiwanya. Jika isi doktrin melemahkan etos kerja, maka prestasi kerja yang dicapainya akan rendah, jika isi doktrin mendorong tumbuhnya etos kerja maka prestasi kerja yang dicapainya akan tinggi. Keberagaman agama, doktrin, dan ideologi tersebut tentunya akan berpengaruh pada tinggi rendahnya etos kerja seseorang. Saifullah menjelaskan sedikitnya ada tiga doktrin keagamaan atau doktrin teologi yang mempengaruhi etos kerja seseorang dalam perspektif Islam yaitu Faham Jabariyah (*fatalisme*), Faham

²Saifullah. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*. Jurnal Sosial Humaniorah, Vol.3 No.1, diakses pada tanggal 3 Maret 2018, 7.

³Bellah, Robert. *Beyond Belief, Esai-esai tentang Agama di Dunia Modern* (Jakarta: Paramadina 2000), 64.

Qadariyah (*free will*), Faham Sunni (*ahli sunnah wal Jama'ah/ jalan tengah*).⁴

Setiap perusahaan memiliki beranekaragam sumber daya manusia atau sering disebut karyawan, beberapa karyawan sulit untuk diajak berkembang dan beberapa karyawan dengan senang hati untuk diajak berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Segala bentuk kemajuan dalam menambah pengetahuan diterima dengan baik oleh seorang karyawan di perusahaan guna menambah penilaian kinerja seorang karyawan atau sumber daya manusia.

Penilaian sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan suatu sistem formal dan terstruktur guna mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran karyawan. Fokus yang diambil adalah mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah karyawan tersebut dapat bekerja lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga seorang karyawan pada suatu perusahaan akan memperoleh manfaat dari apa yang telah ia kerjakan.⁵

Keragaman sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan karena akan menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan organisasi di suatu perusahaan. Keragaman ini bukan hanya sekedar tentang kedisiplinan maupun karakter seorang individu. Namun keberagaman yang dimaksud adalah keberagaman dalam bentuk kinerja yang dihasilkan seorang individu terhadap tanggung jawabnya terhadap pekerjaan di suatu perusahaan.

⁴Saifulloh., *op.cit*, 9.

⁵Schuler R.S. dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.2006, 207.

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia berkembang sangat pesat, tidak terkecuali di Pasuruan. Di kota kecil ini terdapat banyak industri dan pabrik yang berjalan di berbagai bidang, salah satunya PT. Aldtech Prasida Astama. PT. Aldtech Prasida Astama adalah perusahaan yang memproduksi atap generasi baru, yang mampu menahan sinar ultra violet dari matahari. Perusahaan tersebut memiliki karyawan sebanyak 100 orang. Hal ini tentu seiring dengan kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kemampuan tentang bidang kimia, plastik, kertas dan petrokimia.

Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia bukan hanya ditentukan oleh kinerja yang dimiliki tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut sehingga visi misi perusahaan berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, sumber daya manusia yang ada di PT. Aldtech Prasida Astama tidak hanya bertarget pada kinerja karyawannya tetapi juga komitmen pada penerapan kedisiplinan dan etos kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh manager dari PT. Aldtech Prasida Astama terindikasi permasalahan kinerja karyawan salah satunya berasal dari pekerjaan, perilaku dan hasil. Salah satu permasalahan kinerja karyawan yang dialami adalah perilaku pekerjaan. Hubungan antar karyawan dengan karyawan belum baik sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan yang lain. Permasalahan kinerja bagi setiap karyawan tetap menjadi sorotan dan tumpuan untuk dapat bertahan di era globalisasi ini.

Sebenarnya banyak kasus yang menggambarkan bahwa perusahaan memiliki kecenderungan untuk mendahulukan kepentingan pribadi, saling menghalalkan berbagai cara untuk mendapatkan sesuatu dalam rangka memperoleh keuntungan sebanyak mungkin tanpa memikirkan prinsip keadilan, keterbukaan dan beberapa hal yang sudah menjadi landasan dalam setiap bisnis dan usaha. Walaupun suatu perusahaan memiliki produk berkualitas dengan manajemen yang tepat, namun jika tidak memiliki etos kerja yang baik serta diiringi dengan komitmen organisasi dari diri karyawan, hal tersebut tidak akan menjamin perusahaan akan berkembang dan bertahan lama karena dapat menjadi masalah di kemudian hari.

Etos kerja merupakan sikap atau kepribadian yang melahirkan keyakinan bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri dan mencari kekayaan, namun juga sebagai suatu investasi yang bernilai ibadah. Akan tetapi, kesadaran bekerja secara produktif yang berlandaskan pemahaman etos kerja dan tanggung jawab masih belum banyak dimiliki oleh karyawan di perusahaan PT. Aldtech Prasida Astama.

Etos kerja penting untuk diteliti karena merupakan kepribadian yang akan dimunculkan kepada setiap karyawan dan manusia yang berada di perusahaan. Pimpinan perusahaan PT. Aldtech Prasida Astama sudah mengupayakan berbagai cara agar setiap karyawannya memiliki kepribadian yang berakhlak agar dalam melakukan pekerjaannya dapat diatasi dengan baik namun masih belum mendapat hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Karyawan yang bekerja di PT. Aldtech Prasida Astama sekitar 90% merupakan muslim dan jika dikaitkan dengan etos kerja, Islam memiliki pandangan sendiri tentang etos kerja Islam, yakni terkait dengan etos spiritual yang memancarkan sistem keimanan aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang terbentuk dari wahyu dan akal sehat. Etos kerja Islam dapat meningkatkan kinerja jika kerja dimaknai sebagai penjabaran aqidah, amal (kerja) yang dilandasi ilmu, kerja dengan meneladani sifat Ilahi.

Etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri melainkan juga sebagai suatu investasi diri terhadap amal saleh, oleh karena itu bekerja dalam maksud etos kerja Islam bukan hanya sekedar bekerja, asal mendapat gaji atau hanya sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut pengangguran, namun kesadaran bekerja secara produktif yang dilandasi tentang pemahaman keagamaan dan tanggung awab yang merupakan ciri dan karakter dari kepribadian seorang muslim.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Aldtech Prasida Astama dengan judul **Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Syariah Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PT. Aldtech Prasida Astama Pasuruan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti mengambil beberapa rumusan masalah yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja karyawan PT. Aldtech Prasida Astama dalam tinjauan etos kerja Islam?
2. Bagaimana pengaruh keberagaman agama karyawan PT. Aldtech Prasida Astama terhadap etos kerja karyawan muslim?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui etos kerja karyawan di PT. Aldtech Prasida Astama dalam tinjauan etos kerja Islam.
2. Untuk mengetahui pengaruh keberagaman karyawan PT. Aldtech Prasida Astama terhadap etos kerja karyawan muslim.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bahan evaluasi bagi perusahaan PT. Aldtech Prasida Astama terhadap upaya-upaya yang telah dilakukan dalam menanamkan etos kerja di keragaman karyawannya agar memiliki kinerja yang baik.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan ilmu pengetahuan dalam mengkaji permasalahan secara mendalam sesuai bidang keilmuan yang dipelajari yaitu keragaman karyawan dan etos kerja Islam.

3. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu informasi baru tentang keragaman karyawan dan etos kerja Islam agar mampu menjalankan kinerja yang baik.

