

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Agama Islam merupakan agama yang universal, di mana dalam ajarannya menganjurkan umatnya untuk bekerja. Hal ini mempunyai arti kita merealisasikan fungsi kehambaan kepada Allah dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktivitas yang berguna.

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dilakukan dengan kesungguhan guna mewujudkan prestasi yang optimal.

Kerja keras atau dengan kata lain yang dinamakan etos kerja merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Etos kerja yang tinggi dapat diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama di samping motivasi penghargaan dan hukuman serta perolehan material¹.

Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka². Etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata, sehingga etos kerja dapat diartikan sebagai pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja. Dengan

¹ Khoirun Nisa', *Peranan Analisis Jabatan (Job Analysis) Dalam Penempatan Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mojokerto*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, 2008, h. 126.

² Toto Tasmarra, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta : Gema Insani Press 2002, 15

berpedoman pada etos kerja itulah seseorang dapat bekerja dengan baik³. Akan tetapi jika etos kerja karyawan mengalami penurunan maka hasil pekerjaan (kinerja) yang jadi tanggung jawabnya pun tidak akan maksimal dan penurunan laju pertumbuhan yang akan didapatkannya.

Muhammad Fauzan Baihaqi mengungkapkan, untuk memperoleh kinerja yang maksimal dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Penilaian kinerja tersebut dapat dilakukan dengan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja karyawan⁴.

³ Alwiyah Jamil, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasoi Sebagai Mediator*, Departemen Pendidikan Nasional Universitas Diponegoro Program Study Magister Akuntansi 2007, h. 13

⁴ Muhammad Fauzan Baihaqi , *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada*

Data yang diperoleh peneliti dari PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga tentang jumlah nasabah pada tahun 2011 adalah sebagai berikut⁵:

Tabel 1

Pertumbuhan Nasabah PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga
Tahun 2011 (Januari s/d Juli)

Bulan Nasabah	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
Tabungan	8.010	8.141	8.496	8.636	8.752	8.923	9.157
Deposito	349	354	379	379	376	386	393
Jumlah	8.359	8.495	8.875	9.015	9.128	9.309	9.550
Nasabah baru		136	380	140	113	181	241

Data di atas menunjukkan adanya peningkatan dan penurunan jumlah nasabah baru. Kenaikan jumlah nasabah terlihat pada bulan Maret mendapatkan 264 nasabah baru, Juni mendapatkan 68 nasabah baru dan Juli mendapatkan 60 nasabah baru. Penurunan pertumbuhan jumlah nasabah yang

Pt. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta) Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2010, h. 40

⁵ Dokumen BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, Agustus 2011

dapat dilihat pada bulan April sebanyak 240 orang dan pada bulan Mei 27 orang.

Dengan permasalahan di atas yaitu terjadinya penurunan laju pertumbuhan jumlah nasabah baru pada bulan April dan Mei di PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, penulis meneliti tentang **PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA.**

1.2 Rumusan Masalah

Seberapa besar pengaruh etos kerja Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga?

1.3 Tujuan dan Manfaat Peneltian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.

1.3.2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Pribadi

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan bisa menambah pengalaman dan wawasan yang lebih luas lagi tentang etos kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan kreatifitas penulis dalam mengembangkan kompetensi diri.

b. Manfaat Akademis

1) Pembaca

Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang etos kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta variable yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Manfaat Praktis

Bagi para karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dalam mengembangkan kinerja guna melaksanakan tugas serta menghadapi persaingan dan usaha.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memahami penelitian ini, maka penulis men Deskripsikan isi pembahasan sesuai dari urutan bab I sampai bab V secara global sebagai berikut:

I. Bab I : Berisi tentang pendahuluan untuk mengantarkan skripsi secara keseluruhan yaitu Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

- II. Bab II: Berisi tentang tinjauan pustaka yaitu landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir teoritik, hipotesis penelitian.
- III. Bab III: Berisi tentang metode penelitian yaitu jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, teknik analisis data.
- IV. Bab IV: Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yaitu gambaran umum PT. BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, meliputi sejarah singkat PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, tujuan, visi dan misi PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, struktur organisasi PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga, karakteristik responden, deskripsi data penelitian, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, autokorelasi, uji

heterokedastisitas dan uji normalitas, pengujian hipotesis yang meliputi uji silmutan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2) dan uji parsial (uji T).

- V. Bab V: Berisi tentang penutup yaitu kesimpulan, saran dan penutup.