

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mencapai kesejahteraan di dunia kita sebagai khalifah di bumi dituntut agar dapat memenuhi apa saja yang menjadi kebutuhan fitrahnya seorang manusia selama masih hidup. Salah satunya adalah kebutuhan primer yaitu kebutuhan akan makan. Kebutuhan ini bisa kita dapatkan selagi kita berusaha mencarinya dengan jalan bekerja. Bekerja yang dimaksud disini adalah bekerja dengan cara yang dihalalkan oleh agama Allah SWT dan sesuai dengan hadits yang dicontohkan oleh baginda Nabi Muhammad SAW. Karena tidak dipungkiri bahwa manusia semakin bertambah usia maka semakin berkurang pula usia produktivitasnya. Untuk itu Nabi Muhammad SAW mengingatkan kepada seluruh umatnya sebagaimana sabdanya dalam sebuah hadits riwayat Imam baihaqi. Rasulullah SAW bersabda:

“ Siapkan lima sebelum (datangnya) lima. masa hidupmu sebelum datang waktu matimu. masa sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, masa senggangmu sebelum datang masa sibukmu masa mudamu sebelum datang masa tuamu, dan masa kayamu sebelum datang masa miskinmu” (HR. Baihaqi dari Ibnu Abbas)

Dengan bekerja yang sesuai aturan agama Islam diharapkan akan menambah keberkahan dari segi financial untuk memenuhi kebutuhan selama menjalani kehidupan di dunia maupun ketenangan psikologi selama bekerja. Sebagaimana firman Allah SWT budaya kerja Islam yang baik

yang dapat dibangun, antara lain terdapat dalam surah al-Mu'minuun ayat 1-11. Ayat-ayat itu menceritakan sifat-sifat seorang mukmin yang akan mendapatkan kebahagiaan.

وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾

“Dan orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tidak berguna.” (QS 23:3)

Ayat diatas bermakna bahwa seorang muslim harus produktif dalam segala hal. Produktif dalam berbicara dan bekerja. Kemudian dalam ayat berikutnya difirmankan.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya.” (QS 23:8)

Ayat ini menegaskan bahwa menjaga amanah dan memenuhi janji adalah bagian dari budaya Islam.¹ Budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan budaya kerja itu.²

Budaya Kerja adalah falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud

¹ Didin Hafidhudin, Hendri Tanjung, *MANAJEMEN SYARIAH dalam praktik*, Jakarta: Gema Insani,2003,h. 65

² Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2012, h.346

sebagai kerja³. Sikap yang dimaksud di sini adalah sikap profesionalisme dimana karyawan bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan. Sifat profesionalisme ini digambarkan dalam Al-Qur'an surah al-Isra'a:84.

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

“ Katakanlah, tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing, maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.” (al-Isra:84)

Sedangkan di Indonesia sendiri budaya kerja Islam dan profesionalisme ini masih jarang diterapkan di perusahaan maupun instansi pemerintahan. Sebagai contoh kasus banyak perusahaan yang telah profesional, tapi tiba-tiba jatuh. Hal ini merupakan akibat dari pola kerja perusahaan hanya mengejar profesionalitas, tanpa menciptakan budaya kerja yang baik.⁴

Tercatat sepanjang tahun 2015 ada enam sektor usaha yang terpaksa harus merumahkan karyawannya. Mereka adalah industri tekstil, alas kaki, perusahaan pertambangan, jasa minyak dan gas, perusahaan semen serta otomotif. Persepatuan Indonesia (Aprisindo) menyebutkan, sejak Januari 2015, Industri sepatu Indonesia telah melakukan PHK secara bertahap terhadap 11.000 pekerja, sektor industri tambang yang mengalami bisnis minus 2,32 persen di kuartal 1 2015 telah melakukan PHK terhadap ratusan

³ Triguna, *budaya kerja*, Jakarta: Gunung Agung, 1995, h. 3

⁴ Didin Hafidhudin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 64

ribu pekerja, khusus di sektor batubara, Asosiasi Pertambangan Batubara Indonesia(APBI) mengatakan jumlah pekerja di sektor tambang ini sudah berkurang setengah atau sekitar 400.000 – 500.000 orang dari total pekerja sekitar 1 juta orang⁵. Tidak hanya berhenti disitu saja permasalahan merebaknya PHK secara besar-besaran. Di tahun berikutnya tepatnya bulan februari tahun 2016 Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) mengungkapkan 11 perusahaan di Indonesia akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perusahaan tersebut tidak akan memperpanjang kontrak kerja terhadap karyawannya. Berikut daftar perusahaan yang berencana melakukan PHK PT Panasonic, PT Toshiba, PT Shamoin, PT Starlink, PT Jaba Garmino, PT Ford Indonesia, PT Yamaha, PT Astra Honda Motor, PT ASA Elektronik, PT Shinkei, dan PT Hino⁶.

Kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Jawa tengah, Wika Bintang mengatakan, PHK di tahun 2015 ini terjadi di beberapa provinsi dan ternyata Jawa tengah salah satunya. Bahkan jumlahnya cukup banyak. Beberapa daerah yang karyawannya banyak di PHK antara lain kota Semarang sebanyak 390 orang, Kabupaten Batang 127orang, Kabupaten Sragen 151 Orang, Kota Pekalongan sebanyak 111

⁵ <http://umkmnews.com/news/ekonomi-melambat-6-sektor-usaha—lakukan-phk.html> di akses pada tanggal 6 juni 2016 pada jam 02.00

⁶ <http://Ekbis.sindonews.com/read/1082478/34/11-perusahaan-berencana-lakukan—phk-1454489652> diakses pada tanggal 6 juni 2016 pada jam 02.30

orang, Kabupaten Pekalongan 46 orang, Kabupaten Wonosobo 12 orang, Kota Solo 11 orang, dan Kabupaten Sukoharjo 9 orang.⁷

Sepanjang tahun 2014 sampai tahun 2015 ini di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kendal terjadi peningkatan jumlah perusahaan yang bermasalah. Dari 150 perusahaan terdapat 4 perusahaan yang bermasalah pada tahun 2014 kemudian meningkat menjadi 7 perusahaan pada tahun 2015. Daftar perusahaannya dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Perusahaan Bermasalah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab.
Kendal tahun 2014

| No | Nama Perusahaan | Keterangan |
|----|--------------------------------|--|
| 1 | PT IGN Cepiring | Hak akan upah karyawan tidak dibayarkan selama 4 bulan |
| 2 | PT Tirta Sukses Perkasa Boja | Pemberhentian 25 pekerja sebelum kontrak habis |
| 3 | PT Tossa sakti motor Kaliwungu | Mutasi 40 karyawan dikarenakan penjualan menurun |
| 4 | RPL Kaliwungu | Perselisihan intern perusahaan |

Sumber: Daftar Perusahaan Bermasalah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Kendal

⁷ <http://m.detik.com/news/berita/2961723/1187-karyawan-di-jateng-di-phk-jelang-lebaran>
diakses pada tanggal 6 juni 2016 jam 02.00

Tabel 1.2
Perusahaan Bermasalah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab.
Kendal tahun 2015

| No | Nama Perusahaan | Keterangan |
|----|--------------------------------|---|
| 1 | PT IGN Cepiring | Hak akan upah karyawan tidak dibayarkan selama 4 bulan |
| 2 | PT Tirta Sukses Perkasa Boja | Pemberhentian 25 pekerja sebelum kontrak habis serta penundaan upah terhadap karyawan |
| 3 | PT Tossa sakti motor Kaliwungu | Mutasi karyawan dikarenakan penjualan menurun |
| 4 | RPL Kaliwungu | Perselisihan intern perusahaan |
| 5 | PT Tri Abadi Purnama | 10 orang PHK. Serta keterlambatan upah kepada karyawan |
| 6 | PT TKI Sofia | Ketidaknyamanan pelayanan perusahaan |

Sumber: Daftar Perusahaan Bermasalah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Kendal

Pada tabel 1.1 dan 1.2 menunjukkan perusahaan yang bermasalah di Kab. Kendal dari 2,6 % di tahun 2014 meningkat 4 % pada tahun 2015. Data ini menunjukkan identifikasi bahwa adanya lingkungan perusahaan yang tidak kondusif dan tidak nyaman serta adanya hak-hak karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan. Hal inilah yang memicu terjadinya PHK serta menurunnya produktivitas kerja karyawan. Dengan kondisi produktivitas kerja karyawan yang menurun maka secara otomatis profit yang diperoleh perusahaan pun akan menurun. Padahal jika karyawan bekerja dengan baik kemudian menghasilkan keuntungan untuk perusahaan

maka dampak keuntungan itupun akan mengalir kepada karyawan melalui bonus atau semacamnya.⁸ Selain itu meningkatnya jumlah perusahaan yang bermasalah serta jumlah karyawan yang di PHK di Kab. Kendal dipengaruhi juga oleh beberapa faktor diantaranya adalah budaya kerja yang kurang baik dan minimnya jiwa profesionalisme yang tertanam pada diri setiap karyawan⁹.

Berangkat dari pemikiran yang dipaparkan di atas didapatkan bagaimana meningkatkan produktivitas kerja dengan menerapkan budaya kerja Islam. Yang pada akhirnya budaya kerja Islam ini akan melahirkan sosok-sosok pribadi yang memiliki dua aspek yang saling terkait yaitu profesionalisme dan berakhlak.

Pada penelitian ini penulis melakukan study kasus di salah satu perusahaan yaitu di Pusat Toko Buku SALAM SARI Kec Weleri Kab. Kendal. Tepatnya di pasar Weleri lantai 2 blok A 05. Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Kendal terdapat 150 perusahaan yang terdiri dari perusahaan jasa dan perusahaan barang yang masih beroperasi.

Salah satu diantara 150 perusahaan tersebut adalah perusahaan Sari Group yang salah satu unit usahanya adalah Toko Buku SALAM SARI. Sari Group ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis

⁸ Didin Hafidhudin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 190

⁹ Hasil wawancara pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja Kab. Kendal

ritel syariah yang mengedepankan nilai-nilai islami dalam setiap kegiatan bisnisnya.

Salah satu alasan peneliti menjadikan Sari Group sebagai tempat studi penelitian. Karena Sari Group merupakan perusahaan yang konsisten menerapkan budaya kerja Islam dan menjunjung tinggi profesionalisme .

Budaya kerja yang dipakai dalam perusahaan ini adalah Budaya kerja yang mengadopsi dari nilai-nilai yang sesuai dengan syari'at Islam seperti nilai *siddiq*, *istiqamah*, *fathanah*, amanah dan tabligh.

Apakah makna dan nilai-nilai yang diakui oleh Toko Buku Salam Sari tersebut mencerminkan budaya kerja Islam yang benar-benar terjadi di Toko Buku SALAM SARI ini. Jika tidak demikian maka nilai-nilai yang diakui tersebut hanyalah sekedar symbol dan pengakuan semata. Dengan tujuan untuk memberikan citra yang baik di mata masyarakat luas. Untuk itu penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi sejauh mana PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAM DAN PROFESIONALISME TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Toko Buku SALAM SARI Weleri).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah. maka pokok masalah yang akan diteliti penulis adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan Toko Buku SALAM SARI?

2. Sejauh mana pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme terhadap produktivitas kerja karyawan Toko Buku SALAM SARI?
3. Sejauh mana pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja Islam dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Toko Buku SALAM SARI?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.2.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan Toko Buku SALAM SARI.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas kerja karyawan Toko Buku SALAM SARI
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja Islam dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Toko Buku SALAM SARI.

1.2.2 Manfaat Penelitian

1. Sedangkan untuk manfaatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber pengetahuan bagi penulis dan pembaca untuk mengembangkan pola pikir tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dimana faktor-faktor ini berperan sangat penting untuk kemajuan sebuah perusahaan terutama perusahaan yang berada didaerah Kab. Kendal

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dan penyusunan skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang menjelaskan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka yang menjelaskan deskripsi tentang visi, misi dan profil toko buku SALAM SARI, Sumber daya manusia, struktur organisasi, kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian, berisi sumber dan jenis data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dan pembahasan, akan mengemukakan secara analisis data kuantitatif tersebut apakah memiliki kesinambungan dengan rumusan masalah yang dijelaskan penulis sebelumnya atau tidak, pembahasannya dari analisis data kuantitatif apakah sejalan dengan rumusan masalah yang telah penulis jelaskan sebelumnya atau tidak.

BAB V PENUTUP

Penutup, berisi kesimpulan, saran-saran.