

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu cabang ilmu manajemen. Akhir-akhir mulai di perkenalkan sebagai suatu pendekatan baru. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segala keberhasilan setiap usaha yang akan di lakukan. Sehingga tenaga manusia baik fikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan untuk manusia, harus dapat di upayakan serta di gunakan seoptimal mungkin.<sup>1</sup>

Dalam pengelolaan perusahaan atau instansi di butuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Di samping itu, juga di perlukan tenaga yang memiliki kreativitas, ketekunan dan ketrampilan.<sup>2</sup>

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Muslich, *Etika Bisnis Pendekatan Substansi dan Fungsional*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Cetakan Ke 1, 1998, hlm. 61.

<sup>2</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001, hlm. 104.

<sup>3</sup> Faustino Cardosa Games, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2002, hlm. 2.

Tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik, apabila karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan tenaga yang berpendidikan dan mempunyai motivasi yang tinggi. Pelatihan dan motivasi akan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas, karena sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya (lebih-lebih karyawan baru) akan bekerja tersendat-sendat, pemborosan waktu dan faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh golongan karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya. Pemborosan ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan mempertinggi biaya pencapaian tujuan perusahaan. Pengetahuan dan ketrampilan saja belum cukup untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan dalam bekerja, juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai dan mencapai sukses.<sup>4</sup>

Di dalam memotivasi pegawai para pemimpin di samping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi pegawai, agar dapat di sumbangkan semaksimal mungkin. Untuk keberhasilan perusahaan atau instansi, juga perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para pegawai, kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (upah atau gaji) antar pegawai, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan.<sup>5</sup> Apabila mendapat pemuasan akan menimbulkan motivasi dalam bekerja dan menimbulkan out put. Sedangkan pemenuhan kebutuhan yang dapat

---

<sup>4</sup> T, Hani Handoko, *op. cit*, hlm. 63.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 64.

memotivasi pegawai atau karyawan (seperti: prestasi, pengakuan, penghargaan dan tanggung jawab), akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi. Seorang pemimpin dituntut mampu mengendalikan faktor-faktor motivasi dan memotivasi pegawai.<sup>6</sup>

Pada setiap manusia niscaya melekat etos kerja, yaitu: sikap strategik terhadap diri dan lingkungannya. Sikap strategik ini merupakan refleksi dari kebutuhan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidupnya. Oleh karena itu, kebutuhan akan menjadi senyawa dalam kehidupan manusia.<sup>7</sup>

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut karyawan berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.<sup>8</sup>

Di dalam Al-Quran di temukan banyak ayat yang menyuruh dan memotivasi manusia untuk bekerja. Dengan bekerja dan berprestasi manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dalam surat Al-Jum'ah ayat 62:10 Allah telah menegaskan:

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

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 64.

<sup>7</sup> Jusmaliani Dkk, *Bisnis Berbasis Syariah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm.70.

<sup>8</sup> <http://www.jurnal-etos-kerja-bagi-masyarakat-muslim.co.id>, di kutip tanggal 20 juni

Artinya: *Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebarlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.* ( *Al-jum'ah/62:10*)<sup>9</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 dan peminta – minta, pada hakekatnya merupakan tindakan yang tercela.

Di samping itu, kita harus selalu menanamkan keyakinan bahwa bekerja adalah amanah Allah, sehingga ada beberapa sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim bahwa bekerja harus dilandasi dengan tujuan yang jelas agar pekerjaannya memberikan hasil yang maksimal serta selalu berusaha menumbuhkan kreativitas dan inovasi yang berguna bagi orang lain dan diri sendiri.

Dengan cara pandang seperti ini, maka setiap pribadi muslim adalah tipikal manusia yang terus meronta, dan berpikir keras untuk secara dinamis mencari terobosan, inovasi serta aktivitas yang penuh arti dalam bentuk dinamika kreativitas yang terus mengalir tak mengenal lelah .<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Lembaga Lajnah Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung, CV. Diponegoro, 2006, hlm. 442

<sup>10</sup> <http://beranda.blogsome.com/2006/etos-kerja-dalam-islam>, di kutip tanggal 20 januari 2011.

Membudayakan kebiasaan bekerja akhirnya akan menjadi salah satu ciri utama setiap pribadi muslim yang menjadikannya sebagai semangat yang terus memberikan ilham dalam perjalanan kehidupannya, dimana mereka akan mengukir sejarah dengan tapak – tapak prestatif.

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>11</sup>

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Oleh karena itu, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.<sup>12</sup> Di samping motivasi juga di butuhkan etos kerja Islam, agar perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lain. Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan, pada kenyataanya apa yang terjadi di KJKS BMT Fastabiq, bahwa karyawannya sudah bekerja secara maksimal dan selalu termotivasi, meskipun kompensasi karyawan KJKS BMT Fastabiq tergolong minim, dibandingkan kompensasi karyawan lembaga keuangan syari'ah yang lain.<sup>13</sup> Padahal

---

<sup>11</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta:Gema Insani Press, 2002, hlm. 3

<sup>12</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005, hlm.13.

<sup>13</sup> Hasil wawancara yang di lakukan dengan Bapak Arif Sholihul Fais selaku senior marketing karyawan pada KJKS BMT Fastabiq pada tanggal 29 desember 2010.

kompensasi berpengaruh terhadap motivasi.<sup>14</sup> Di samping karyawan mempunyai motivasi yang tinggi, dia juga harus mempunyai kepribadian yang baik. Agar para nasabah tertarik dengan KJKS BMT Fastabiq dan nasabahnya bertambah semakin banyak. Selain karyawan di beri motivasi oleh perusahaan dia juga harus memotivasi dirinya untuk berbuat baik. Karena seorang karyawan muslim selayaknya tidak asal bekerja mendapatkan gaji atau sekedar mendapatkan gengsi agar tidak di anggap sebagai pengangguran. Karena kesadaran bekerja secara produktif serta di landasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu kepribadian seorang muslim. Oleh sebab itu, kepribadian seorang muslim harus diperlihatkan sedemikian rupa, sehingga bisa meyakinkan dan menarik para nasabahnya, dan otomatis nasabah akan bertambah banyak, meskipun KJKS BMT Fastabiq menitikberatkan kesejahteraan para nasabah, sedangkan kesejahteraan karyawan kurang terjamin. Padahal mensejahterakan karyawan sebagai salah satu tanggung jawab perusahaan, karena karyawan merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Tanpa karyawan, perusahaan itu tidak akan maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu mensejahterakan karyawan harus lebih diperhatikan sedemikian rupa, sehingga semangat dan totalitas dalam bekerja akan muncul dengan sendirinya.

Sejalan dengan itu KJKS BMT Fastabiq berhak menuntut semaksimal mungkin kinerja karyawan untuk menciptakan prestasi yang lebih baik, agar

---

<sup>14</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Haji Massagung, 1994, hlm. 137.

KJKS BMT Fastabiq tidak kalah saing dengan lembaga keuangan syariah yang lain. Dan tentu saja perusahaan mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.<sup>15</sup> Yang menjadi ganjalan peneliti, apa yang menyebabkan karyawan tetap semangat menjalankan pekerjaannya?

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati ?
2. Bagaimana pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Fastabiq pati ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada pokok permasalahan di atas peneliti ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati

---

<sup>15</sup> Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005, hlm. 240.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Untuk memperluas dan mengkaji ilmu kesyari'atan.
2. Hasil penelitian di harapkan dapat berguna bagi semua pihak dalam menambah pengetahuannya dalam bidang perbankan syariah.

#### **1.5. Sistematika Penelitian**

Dalam metode penelitian ini di bagi dalam beberapa bab, dan tiap bab terdapat beberapa sub bab, dengan harapan agar pembahasan dapat terungkap secara rinci dan teratur. Adapun sistematikanya sebagai berikut:

**BAB I : Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : Tinjauan Pustaka**

Pada bab dua ini berisi tentang pengertian msdm, pengertian motivasi, pengertian etos kerja Islam dan pengertian kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoritik serta hipotesis.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sample, metode pengumpulan data, variable penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data.

**BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang penyajian data, analisis data dan interpretasi data.

**BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Pada bagian ini merupakan rangkaian dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Setelah itu di lampirkan daftar pustaka, lampiran – lampiran dan daftar riwayat pendidikan.