

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di zaman modern seperti saat ini banyak sekali organisasi atau perusahaan yang berdiri dengan tujuan mendapatkan keuntungan serta mampu menyaring pengangguran yang semakin banyak jumlahnya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan biasanya berasal dari salah satu faktor yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang mampu didayagunakan oleh organisasi atau perusahaan.<sup>1</sup> Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.<sup>3</sup> Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif tenaga kerja meskipun alat-alat yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan sangat canggih sekalipun. Sehingga keberhasilan suatu organisasi atau

---

<sup>1</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Cet ke-1 (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hal. 15

<sup>2</sup> M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hal. 16

<sup>3</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management*, ( Jakarta: Rajawali Press, 2014), hal. 35

perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi yang dimiliki perusahaan namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan. Dengan demikian sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang baik dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.<sup>4</sup>

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia. Organisasi atau perusahaan akan senantiasa melakukan upaya peningkatan kinerja sumber daya manusianya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, sebuah prestasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Secara prinsip kinerja merupakan proses pencapaian sebuah hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sehingga kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.<sup>5</sup>

Bekerja adalah kewajiban setiap muslim. Dengan bekerja seorang muslim dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan

---

<sup>4</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013), hal. 224

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 152

Allah yang paling sempurna didunia. Setiap pekerjaan yang baik yang dilakukan karena Allah ta'ala sama dengan melakukan *jihad fi sabilillah*.<sup>6</sup>

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dalam diri karyawan yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan, semangat kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja.<sup>7</sup>

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karenanya, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan adanya etos kerja Islami dan disiplin kerja.

Salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu menerapkan etos kerja Islami. Etika atau etos diambil dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti watak dan karakter. Dengan demikian etos kerja merupakan karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus mengenai seseorang atau sekelompok manusia. Seorang tenaga kerja harus memiliki etos kerja yang tinggi guna mencerminkan semangat bekerja.<sup>8</sup>

Dalam Islam, bekerja merupakan salah satu sarana manusia untuk

---

<sup>6</sup> Agung Istiadi, *Manajemen Berbasis Syariah* (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2013), hal.110

<sup>7</sup> Irham Fahmi, *Pengantar Manaje men Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hal. 22

<sup>8</sup> Mohammad Irham, "Etos Kerja dalam Prespektif Islam", *Jurnal Substantia*, Vol. 1 4, No. 1, April 2012, hal 12

memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Islam juga berpendapat bahwa bekerja merupakan ibadah guna mendekatkan diri kepada Allah SWT apabila dilakukan dengan jujur dan ikhlas.

Etos kerja yang Islami, dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama. Islam mampu menjadi sumber motivasi yang kuat dalam mewujudkan etos kerja. Ciri orang yang bekerja dengan etos kerja Islami terlihat pada sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi oleh keyakinan yang mendalam bahwa bekerja merupakan ibadah dan berprestasi adalah suatu kewajiban.<sup>9</sup>

Etos kerja merupakan norma-norma yang digunakan sebagai pedoman tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang menerapkan etos kerja akan memiliki tanggung jawab tinggi untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga produktivitas organisasi atau perusahaan akan meningkat.

Etos kerja Islami yang diterapkan perusahaan CV. Sumenang yaitu seperti pelaksanaan sholat berjamaah di mushola perusahaan pada waktu istirahat siang pukul 12.00 dan sore pukul 15.10. Untuk aktivitas keagamaan lainnya, karyawan cenderung melaksanakan aktivitas tersebut diluar perusahaan. Sedangkan etos kerja Islami yang diterapkan karyawan sendiri sudah baik yaitu seperti penanaman motivasi diri untuk lebih giat dalam bekerja.

---

<sup>9</sup> Bagus Muhammad Ramadhan, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun", *JESTT Vol. 2 No.4, April 2015*, hal. 278

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif, tidak hanya didorong dengan adanya etos kerja Islami saja namun juga didorong dengan adanya disiplin kerja yang tinggi. Menurut Sastrohadiwiryono, disiplin kerja yaitu sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup melaksanakannya dan menerima sanksi-sanksinya apabila sewaktu-waktu melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.<sup>10</sup>

Disiplin memiliki peran penting dalam peningkatan pertumbuhan organisasi atau perusahaan, dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin tidak hanya terwujud dalam ketaatan saja namun juga terwujud dalam tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, hal ini diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan mampu bersikap disiplin.

Sikap disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal ini dikarenakan tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Penegakkan disiplin kerja berupa pemberlakuan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. CV. Sumenang menyediakan

---

<sup>10</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal. 330

fasilitas absensi sebagai bentuk kedisiplinan kehadiran karyawan. Apabila terdapat karyawan yang datang terlambat maka diberikan sanksi berupa teguran lisan.

CV. Sumenang merupakan salah satu perusahaan yang berdiri di bidang percetakan buku, majalah, kalender, undangan, dan media cetak lainnya dan terbilang maju. Hal ini tidak lepas dari peran tenaga kerja yang merupakan sumber daya insani dan bersifat aktif bagi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan perusahaan tersebut sudah tercantum dalam visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan yang berkualitas di kelasnya dan bermanfaat bagi sesama dan dengan salah satu misinya yaitu memberdayakan sumber daya manusia yang profesional, berkualitas, memiliki kejujuran dan ketekunan dalam bekerja dan berakhlak mulia. Tidak hanya kualitas kerja yang menjadi bagian penting untuk dipantau oleh perusahaan namun juga kualitas keagamaan perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia di CV. Sumenang perlu adanya pemahaman mengenai etos kerja Islami dan disiplin kerja yang berdasarkan pada Al Qur'an dan Hadits agar dimasa mendatang kinerja karyawan mampu menunjang perkembangan perusahaan, termasuk pengaruhnya terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu penelitian ini memfokuskan perhatian pada usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu bagaimana organisasi atau perusahaan yakni CV. Sumenang Kediri melihat dan mengembangkan tingkat pemahaman dan kondisi spiritual karyawan dalam memahami etos kerja

Islami dan disiplin kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka pengaruh etos kerja Islam dan disiplin kerja pada karyawan sangat menarik untuk diteliti dengan peningkatan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan menerapkan etos kerja Islam dan disiplin kerja pada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya dan mampu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini diharapkan mampu diterapkan pada CV. Sumenang Kediri dimana pola operasionalnya sudah berdasarkan prinsip syari'ah Islam. Maka hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SUMENANG KEDIRI”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Semakin banyak persaingan antar perusahaan sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan.
- b. Kurangnya pemahaman kepala perusahaan dan karyawan terkait pentingnya etos kerja islami dan disiplin kerja sehingga mempengaruhi besarnya kinerja.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas, beberapa masalah yang dapat dirumuskan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah etos kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri?
- c. Apakah etos kerja Islami dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji pengaruh etos kerja Islami secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri.
- b. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri.
- c. Untuk menguji pengaruh etos kerja Islami dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah:

## 1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi untuk pengembangan keilmuan Ekonomi Syariah, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia berbasis Islam dan bermanfaat untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan dalam mengelola sumber daya perusahaan terutama tentang kinerja karyawan di CV. Sumenang Kediri.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti etos kerja Islami dan disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan variabel yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber pengetahuan, masukan serta pengembangan konsep mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh etos kerja Islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian merupakan suatu batasan yang memudahkan dilaksanakannya penelitian agar lebih efektif dan efisien untuk memisahkan aspek tertentu terhadap suatu objek. Ruang lingkup penelitian ini adalah CV. Sumenang Kediri yang terletak di Jl. Letjend Suyoto II/24A (Tinalan II Baru) Kediri. Penelitian ini hanya mencakup karyawan muslim yang terkait dengan pengaruh etos kerja Islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **G. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari arti yang tidak diharapkan, perlu diuraikan terlebih dahulu mengenai istilah dalam judul penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### **a. Penegasan Konseptual**

1. Pengaruh adalah daya yang timbul dari seseorang yang membentuk kepercayaan atau perbuatan.<sup>11</sup>
2. Etos kerja Islami adalah kegiatan seseorang dalam menjalankan kehidupan secara giat, dengan mengarahkan kepada yang lebih baik.<sup>12</sup>
3. Disiplin kerja merupakan kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.<sup>13</sup>
4. Kinerja Karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sebagai tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> W.J.S. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2011), hal. 865

<sup>12</sup> Bagus Mohamad Ramadhan, "Etos Kerja Islami...", hal. 278

<sup>13</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 334

## b. Penegasan Operasional

Definisi operasional merupakan pendefinisian variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.<sup>15</sup> Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

### 1. Etos Kerja Islami

Etos kerja Islami merupakan semangat bekerja seorang muslim dalam melakukan setiap pekerjaannya dan berkeyakinan bahwa bekerja merupakan ibadah. Etos kerja Islami dalam penelitian ini diukur dengan tiga karakteristik yaitu : kerja merupakan penjabaran dari aqidah, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk Allah SWT.

### 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang muncul dalam diri seseorang dimana dalam melakukan pekerjaan selalu didasari dengan ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku karyawan dalam upaya mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja dalam penelitian ini dapat diukur dengan empat karakteristik yaitu: ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan.

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hal. 345

<sup>15</sup> Alimul Hidayat, *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*, (Jakarta: Salemba Medika, 2007), hal. 234

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu kerja. Kinerja dalam penelitian ini dapat diukur dengan lima karakteristik yaitu: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

## H. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab. Masing-masing bab memiliki sub bab yang akan memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis serta berkesinambungan agar dapat dipahami. Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang beberapa unsur yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan masalah, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, teori yang membahas variabel/sub variabel kedua, dan teori yang membahas variabel/sub variabel ketiga, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang membahas mengenai metode penelitian yang di dalamnya memuat pendekatan dan jenis penelitian, populasi, *sampling* dan sampel penelitian, sumber data dan variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

### **BAB V PEMBAHASAN PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai pembahasan hasil penelitian, yang berisikan pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

### **BAB VI PENUTUP**

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran.

### **BAGIAN AKHIR**

Bagian ini terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.