

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Insani (SDI) mempunyai peranan yang sangat penting agar suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif. Pada era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya insani tengah menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan di tengah banyaknya persaingan antar perusahaan. Hal inilah yang menjadikan perusahaan untuk selalu mengikuti serta menjaga kestabilan sumber daya insani yang baik dalam menghadapi berbagai bentuk persaingan. Maka dari itu, sumber daya insani tidak bisa dipandang hanya dengan sebelah mata karena dengan berkembangnya zaman yang membuat ikut berkembangnya pula teknologi yang juga semakin maju apabila tidak dibarengi dengan adanya sumber daya insani maka akan sulit bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹

Dalam setiap perusahaan, peran karyawan dalam membantu memenuhi produksi perusahaan sangatlah penting. Tanpa adanya karyawan perusahaan belum tentu bisa berdiri sendiri dan berkembang dengan baik. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.²

Semangat kerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu perlu diupayakan agar produktivitas tenaga kerja terus terpelihara dan terus meningkat. Peningkatan dan pengembangan perusahaan yang semakin baik pada akhirnya mampu mengangkat kesejahteraan karyawan melalui pemberian balas jasa seperti gaji dan bonus lainnya. Tetapi bagi perusahaan terutama perusahaan atau lembaga keuangan syariah tentu saja memiliki kriteria tertentu untuk dapat merekrut karyawan yang baik dan memiliki keterampilan serta cakap dalam bekerja dan sesuai dengan aturan syariah. Peran lembaga keuangan dalam menunjang dari sisi permodalan cukup besar sebagai kekuatan dalam pergerakan perekonomian nasional. Walaupun definisi lembaga keuangan

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Jakarta Kencana, 2011). 7

² Kemenperin, 'Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 2', 2003 <https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf>.

mengutamakan pembiayaan investasi perusahaan, menyediakan pelanggan serta produk dan layanan saja.³

Lembaga keuangan mikro yaitu penyedia layanan keuangan dalam bentuk kredit, simpanan, asuransi, dan transfer uang bagi masyarakat yang memiliki penghasilan di bawah rata-rata. Dengan munculnya layanan keuangan mikro diharapkan mampu mengembangkan usaha mikro, kecil dan menengah dengan cara penambahan modal yang secara langsung akan berdampak pada bertambahnya penghasilan serta dapat menekan angka kemiskinan dan pengangguran di Indonesia. Salah satu lembaga keuangan mikro di Indonesia yaitu *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT).⁴

Secara harfiah, kata BMT berasal dari Bahasa Arab yaitu *Baitul Maal* (Rumah Dana) dan *Baitut Tamwil* (Rumah Usaha). Dalam sejarah perkembangannya, *Baitul Maal* sudah ada sejak zaman Nabi dimana pada masa itu *Baitul Maal* berfungsi sebagai lembaga penghimpun dana dan penyaluran dana sosial. Sebagai lembaga keuangan syariah, dalam menjalankan kegiatan operasionalnya seperti pembiayaan, penyaluran dana dan produk-produk yang terdapat yang terdapat pada BMT harus berlandaskan dengan prinsip hukum Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist.⁵ Seperti yang terdapat dalam firman Allah SWT pada Surat Al-Baqarah Ayat 275 yang berbunyi:

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَاتَّهَمَ فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ (٢٧٥)

Artinya: “orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu adalah disebabkan mereka berkata

³ Santoso E and Riawan R, ‘Strategi Pemasaran Produk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Pada BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo’, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3.3 (2017), 157 <<https://doi.org/10.29040/jiei.v3i03.1111>>.

⁴ Aini S. N. and Indrarini R., ‘Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Jumlah Anggota Simpanan Wadiah Pada USPPS BMT Sunan Drajat Tunggal Paciran Lamongan’, *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, Vol.1.No.4 (2021), 363–77.

⁵ Soritua Ahmad Ramdani Harahap and Muhammad Ghozali, ‘Peran Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Dalam Pengembangan Ekonomi Umat’, *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7.1 (2020), 19–29 <<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/humanfalah/article/download/4058/3729>>.

(berpendapat), sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan), dan urusannya (terserah) kepada Allah. Orang yang mengulangi (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka, mereka kekal di dalamnya.”⁶

Dalam penelitian ini, objek penelitiannya yaitu KSPPS BMT BUS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah *Baitul Maal Wat Tamwil* Bina Ummat Sejahtera) Di Kudus. KSPPS BMT BUS berdiri pada tanggal 10 November 1996 di Lasem, Rembang dan telah memiliki 120 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia termasuk lima cabang yang berada di Kabupaten Kudus.⁷ Nama cabang dan jumlah karyawan sebagaimana yang tertera di tabel dalam wawancara dengan penulis berikut ini:⁸

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan di Kabupaten Kudus

No.	Cabang	Alamat	Jumlah Karyawan
1	Cabang Mijen	Jl. Raya Kudus-Jepara KM.5, Mijen, Kec. Kaliwungu-Kudus	8
2	Cabang Kudus Kota	Ruko Lt.1B No.27 Pasar Kliwon, Nganguk, Kec. Kota-Kudus	6
3	Cabang Undaan	Jl. Kudus-Purwodadi KM.6, Kalirejo, Kec.Undaan-Kudus	8
4	Cabang Dawe	Jl. Gang Pasar, Cendono 07/02, Kec.Dawe-Kudus	6

⁶ Latief Awaludin, *Al-Quran Dan Terjemahannya* (Jakarta: Oasis Terrace Recident, 2016). 47

⁷ BMT BUS Daring, ‘KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera’, 2023 <<https://www.bmtbus.co.id/profil-bmt-bus/>> [accessed 13 January 2023].

⁸ Imam Mahmudi, wawancara oleh penulis, 20 Januari, 2023, pukul 11.00 WIB, wawancara 1, transkrip.

5	Cabang Jekulo	Komplek Pasar Jekulo Baru Blok X 02, Jekulo, Kec.Jekulo-Kudus	4
Jumlah			32

Sesuai dengan pasal 5 anggaran dasar, KSPPS BMT BUS bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan umat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan.⁹ Dalam mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya strategi yang dapat menarik minat masyarakat agar mau menggunakan jasa di koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah ini. Diantaranya yaitu dengan cara meningkatkan kualitas layanan dengan adanya bantuan dari Sumber Daya Insani (SDI) yang kompeten agar perusahaan tetap produktif dan mampu berkembang di era banyaknya persaingan.

Sumber Daya Insani (SDI) merupakan salah satu bagian penting dari bagi keberlangsungan perusahaan untuk menciptakan kebutuhan antara pegawai dan perusahaan. Pada masa tersebut, perusahaan akan belomba menerima dan mengukuhkan sumber daya insani yang berkualitas dan kompeten dalam persaingan bisnis.¹⁰ Dalam Lembaga keuangan syariah, pengembangan SDI sangat penting untuk dilakukan guna terciptanya sistem lembaga keuangan yang memiliki kualifikasi istiqomah dan sehat. Hal ini dikarenakan SDI merupakan tulang punggung dalam roda kegiatan operasional suatu Lembaga keuangan. Penyediaan SDI yang diibaratkan sebagai motor penggerak operasional harus dipersiapkan sedari dini. Tetapi, pertumbuhan industri keuangan syariah di Indonesia yang tumbuh pesat ini ternyata belum diimbangi dengan ketersediaan SDI yang memadai karena lembaga akademik dan pelatihan di bidang ini masih sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan juga berpengalaman di bidangnya masih sedikit dan terbatas.¹¹

Pengembangan SDI sangat mempengaruhi kualitas perusahaan karena berkaitan dengan hasil kerja masing-masing individu dalam suatu perseroan maupun instansi. Tetapi, jika berkaitan dengan etos kerja, pengembangan SDI dilakukan untuk hal-hal yang bersifat

⁹BMT BUS Daring, 'KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera', 2023 <<https://www.bmtbus.co.id/profil-bmt-bus/>> [accessed 13 January 2023]

¹⁰ Fujia Rahayu and Hendry Cahyono, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya', *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol.1, No. (2018), hal.39.

¹¹ Andrianto, *Manajemen Bank Syariah* (Jakarta: Qiara Media, 2019). 199

penting sehingga tidak bersifat *sustainable* (berkelanjutan). Selain itu, permasalahan etos kerja dapat dipengaruhi oleh faktor *Human Relation*. *Human Relation* digambarkan sebagai media komunikasi antar pribadi yang manusiawi yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Apabila seseorang hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial maka komunikasi merupakan hal yang perlu diperhatikan termasuk dalam hal memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga akan menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹²

Etos kerja digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Maka dari itu, meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban bagi setiap karyawan terhadap perusahaan.¹³ Etos kerja merupakan sebuah kunci sukses yang unik dan dapat menjadi fundamental sebuah keberhasilan pada tingkat personal, sosial dan organisasi.¹⁴ Jika suatu perusahaan atau organisasi tidak mempunyai etos kerja yang tinggi maka karyawannya tidak dapat bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga perusahaan atau organisasi dapat mengalami suatu kerugian. Setiap karyawan hendaknya mempunyai etos kerja dikarenakan perusahaan membutuhkan tanggung jawab dan ketekunan dalam bekerja yang tinggi dari setiap diri karyawan agar perusahaan tersebut mampu berkembang dan bersaing dengan perusahaan sejenisnya.¹⁵

Dalam bekerja, kita tidak hanya mementingkan tentang keperluan duniawi semata tetapi juga mementingkan keperluan akhirat. Memiliki profesionalitas dan etos kerja yang tinggi menjadi salah satu bentuk ajaran Islam. Apabila ditinjau dari firman Allah mengenai iman kepada Allah, bekerja dengan baik dan diiringi dengan

¹² Widdi Ega Rukmana, 'Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal.' (Universitas Diponegoro Semarang, 2010). 4

¹³ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Professional* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2011). 55

¹⁴ Yonaldi and others, 'Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSUD. DR. Djamil Padang.', *Jurnal Menara Ekonomi*, Vol.4, No.3 (2018), 76.

¹⁵ Frischa Dwi Suryani and Tony Seno Aji, 'Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, Vol.3 No.3 (2020), 30-43.

amal saleh, mempunyai etos kerja yang kuat dan *planning* yang matang akan mengarahkan kepada profesionalitas kerja. Seperti pada firman Allah SWT dalam Surat Al-Bayyinah ayat 7 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ (٧)

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baiknya makhluk.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia dikarenakan mereka menyembah dan mengenal Allah, maka mereka berhak mendapatkan kenikmatan dunia dan akhirat.¹⁶

Dari uraian-uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa suatu perusahaan dapat tercapai tujuannya dikarenakan aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila dilandasi oleh etos kerja yang tinggi sehingga mereka memiliki hasrat kerja yang tinggi pula. Selain itu, dengan etos kerja yang tinggi maka produktifitas kerja pegawai juga akan meningkat sehingga hasil kerja yang diberikan akan optimal secara kualitatif maupun kuantitatif.

Penelitian ini menjadi menarik dikarenakan terdapat perbedaan dari hasil temuan yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dalam menguji hubungan antara pengembangan SDI dan *human relations* terhadap etos kerja karyawan seperti pada penelitian Frischa Dwi Suryani dan Tony Seno Aji (2020) menunjukkan bahwa variabel SDI berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan, variabel *human relations* tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan dan secara simultan variabel SDI dan *human relations* berpengaruh positif terhadap etos kerja.¹⁷ Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan yang telah dilakukan oleh Mia Adella Rahmi (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan SDI tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.¹⁸ Sedangkan pada penelitian Sri Mulyani (2019) menyatakan bahwa variabel *human*

¹⁶ Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, 'Tafsir As-Sa'di Pada Surat Al-Bayyinah Ayat 7', *TafsirWeb* <<https://tafsirweb.com/12923-surat-al-bayyinah-ayat-7.html>> [accessed 1 December 2022].

¹⁷ Frischa Dwi Suryani and Tony Seno Aji, 'Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, Vol.3 No.3 (2020). 42

¹⁸ Mia Adella Rahmi, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang', *IAIN Batusangkar* (IAIN Batusangkar, 2020). 80

relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.¹⁹

Berdasarkan pemaparan masalah di atas, adanya sebuah perbedaan (gap) pada penelitian yang sudah dilakukan dengan data maupun fakta yang ada maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih lanjut tentang Sumber Daya Insani dan *Human Relation* terhadap etos kerja karyawan pada KSPPS BMT BUS di Kudus. Dengan demikian, berdasarkan tinjauan-tinjauan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH SUMBER DAYA INSANI DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA KSPPS BMT BUS DI KUDUS”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat ditarik permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan di KSPPS BMT BUS Di Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *human relations* terhadap etos kerja karyawan di KSPPS BMT BUS Di Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan di KSPPS BMT BUS Di Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *human relations* terhadap etos kerja karyawan di KSPPS BMT BUS Di Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara Teoritis

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan dari penulis maupun pembaca mengenai manajemen sumber daya insani khususnya dalam hal etos kerja karyawan yang dapat

¹⁹ Sri Mulyani, ‘Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan’, *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 1.1 (2019), 31–38.

dipengaruhi oleh latar belakang Pendidikan maupun pengalaman kerja karyawan lembaga keuangan syariah.

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan pemikiran bagi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah maupun lembaga keuangan lainnya untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai etos kerja karyawan khususnya pada KSPPS BMT BUS di Kudus.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya insani khususnya dalam hal etos kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis berharap, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai bahan penembangan penelitian lebih lanjut karena dalam penelitian ini membahas mengenai pengaruh antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan menjelaskan mengenai gambaran umum dalam penelitian ini, maka pembahasan yang ada di dalamnya akan peneliti uraikan secara sistematis. Sistematika penulisan skripsi ini terdiri atas:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman daftar isi, halaman daftar gambar, dan halaman tabel.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lainnya saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan utuh, kelima bab tersebut yaitu sebagai berikut:

BAB I. : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan penjelasan tentang sistematika penulisan skripsi.

BAB II. : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, terdiri dari kerangka teori masing-masing variabel, kajian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis dari penelitian yang diangkat.

BAB III. : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, serta uji validitas data dan analisis data.

BAB IV. : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan penjelasan mengenai gambaran dari obyek dalam penelitian seperti sejarah umum, visi dan misi, struktur organisasi, dan ruang lingkup produk dan jasa yang ada. Kemudian dilanjutkan dengan menjelaskan hasil data yang ada di penelitian, analisis data mengenai hasil penelitian, dan pembahasan dari hasil analisis penelitian.

BAB V. : PENUTUP

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan serta memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini yaitu tersusun atas daftar pustaka, lampiran-lampiran yang berhubungan dengan penelitian dan uraian singkat mengenai daftar riwayat hidup peneliti.