

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi.

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.¹

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia sangat perlu menggugah semangat kerja, menimbulkan antusiasme, meningkatkan kualitas karyawan melalui penanganan Sumber Daya Manusia. Seperti dikemukakan oleh Tom Peters yang dikutip oleh Sulistyani & Rosidah, percayailah orang dan perlakukan mereka seperti orang dewasa, timbulkan rasa antusiasme mereka melalui kepemimpinan yang bergairah dan imajinatif, kembangkan dan tunjukan tuntutan akan kualitas, buatlah mereka merasa memiliki perusahaan tersebut, sehingga karyawan akan bertanggung jawab secara menyeluruh.²

Salah satu strategi yang digunakan dalam menghadapi perubahan yang cepat adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya manusia yang memiliki

¹ Tato Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press. Jakarta.2002, Hal. 27

² Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graham Ilmu, Yogyakarta, 2003, Hlm.6

akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya dari suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Asifudin sebagaimana dikutip oleh Desky, Etos kerja islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya³ Etos kerja merupakan cerminan dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi dunia kerja. Pembentukan dan penguatan etos kerja tidak semata mata ditentukan oleh kualitas pendidikan atau prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja, tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti suasana batin dan semangat hidup yang bersumber pada keyakinan atau iman.⁴

Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/ instansi tempat bekerja. Karyawan yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka.⁵ Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian kesadaran atau nilai-nilai budaya yang dianut oleh manusia sangat menentukan.

Sumber daya Manusia yang memiliki kemampuan tinggi di dalam suatu organisasi secara universal adalah memiliki kemampuan mengelola bidang administrasi dan penguasaan bahasa untuk bergaul dan berhubungan dengan manusia untuk mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki

³ Harjony Desky, *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhoksumawe*, Jurnal Penelitian Keagamaan Vol. 8, No. 2, Desember 2014, Hal. 460

⁴ Yuni Rafita, Wiwit Sylviana Agusti, Rizki Adhiputra, Siti Arni Wulandya, Hujair. A.H. Sanaky, *Pengaruh Kebijakan Wajib Salat Berjamaah Terhadap Etos Kerja Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu*, Millah Vol. XIII, No. 2, Agustus 2014. Hal. 20

⁵ Harjony Desky. *Op_cit* Hal. 461

seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau standar saja.⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Agripta Toar Sitepu menyatakan bahwa, tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan⁷. Yurasti menyatakan bahwa, tingkat beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁸ Yudha Adityawarman dkk menyatakan bahwa, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.⁹ Nenny Anggraini menyatakan bahwa, secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai.¹⁰ Enny Rachmawati dkk menyatakan bahwa, hasil uji statistik membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai.¹¹ Dan penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky menyatakan bahwa etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹² Alfa Shafissalam dan Misbahuddin Azzuhri menyatakan bahwa, etos kerja islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan¹³. Walaupun pada masing-masing penelitian memiliki variabel etos kerja islami,

⁶ Nenny Anggraini, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*, Jurnal Penelitian Pendidikan vol 12no. 2, Oktober 2011. Hal. 48

⁷ Agripta Tar Sitepu, *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TB Cabang Manado*, Jurnal EMBA Vol. No.4 Desember 2013, Hal. 1132

⁸ Yurasti, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan dan UKM Kabupaten Pasaman Barat*, Jurnal *Apresiasi Ekonomi* Vol. 3, No.1, Januari 2015, Hal. 23

⁹ Yudha Adityawan dkk, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (perser) Tbk Cabang Krekot*, Jurnal *Manajemen dan Organisasi* Vol V1, No 1, April 2015, Hal. 35

¹⁰ Nenny Anggraini, *Pengaruh kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*, Jurnal Penelitian Pendidikan Vol 12 No. 2, Oktober 2011, Hal. 55

¹¹ Enny Rachmawati dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal *Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik*, Vol. 3, No. 1, Januari 2006. Hal. 92

¹² Harjoni desky, *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe*, Jurnal *Penelitian sosial keagamaan*, Vol.8, No. 2, Desember 2014. Hal. 473

¹³ Alfa Shafissalam dan Misbahuddin Azzauhri, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANNINDO) Syariah Jawa Timur*, Jurnal *Analisis Manajemen* Vol. 4 Desember 2013, Hal. 12

beban kerja dan kemampuan kerja yang berbeda. Mencermati perihal tersebut, perlu kiranya mengetahui variabel etos kerja islami, beban kerja, dan kemampuan kerja yang benar-benar menampakkan setiap variabel yang tinggi sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja kerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan PT. Kudus Istana Furniture yang semakin menurun tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini: ¹⁴

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan

Bulan	Ijin	Sakit	Tanpa keterangan	Jumlah
Januari 2015	3	6	4	13
Febuari 2015	5	8	4	17
Maret 2015	6	9	3	18
April 2015	4	8	3	15
Mei 2015	6	6	4	16
Juni 2015	5	5	3	13
Juli 2015	6	4	5	15
Agustus 2015	6	5	4	15
September 2015	5	5	5	15
Oktober 2015	3	4	3	10
November 2015	6	7	2	15
Desember 2015	3	2	4	9

Sumber: Data sekunder perusahaan (2015)

¹⁴ Dokumentasi, PT. Kudus Istana Furniture, Dikutip Tanggal 9 Juni 2016

Penurunan kinerja karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture ditandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap bulan. Selain itu pencapaian tugas karyawan PT. Kudus Istana furniture seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jam pulang yang diterapkan di PT. Kudus Istana Furniture adalah sampai pukul 14.00, tetapi seringkali karyawan baru menyelesaikan pekerjaannya 1-2 jam kemudian. Berdasarkan wawancara¹⁵ dengan manager personalia PT. Kudus Istana Furniture ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kudus Istana Furniture, diantaranya etos kerja islam, beban kerja dan kemampuan kerja.

Karyawan yang memiliki etos kerja islam dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

PT.Kudus Istana Furniture ini menerapkan *spiritual company* yang terdiri dari dakwah dan pendidikan islam. Untuk dakwah dilakukan melalui kegiatan sosial, dan infaq karyawan. Sedangkan untuk pendidikan islamnya yakni penggadaan tausyah setiap hari-hari tertentu misalnya hari jumat sebelum melaksanakan solat jumat.

Selain etos kerja islam kemampuan kerja juga sangat penting untuk mencapai tujuan didalam perusahaan. Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan penjualan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan penjualan produk.

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktifitas pekerjaan sehari-hari. Adapun masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat

¹⁵ Wawancara Bapak Puji Raharjo selaku Personalia pada tanggal 23 Desember 2015 Di Perusahaan PT.Kudus Istana Furniture

tubuh, memungkinkan kita untuk dapat untuk menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Dipihak lain, dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental.

PT. Kudus Istana Furniture sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang berupa *furniture* menggunakan tenaga kerja untuk bagian produksi yang cukup banyak. Untuk memenuhi target produksinya PT. Kudus Istana Furniture mengharapkan para karyawan bekerja secara optimal. Dengan pemberlakuan jam kerja yang terbatas para karyawan harus memenuhi target yang ditetapkan setiap harinya. Pada PT. Kudus Istana Furniture upaya untuk mengatasi masalah sumber daya manusia juga sudah jadi perhatian oleh bagian personalianya. Diantara pemberian *reward* untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target kerja yang telah ditentukan. Namun dalam hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya adanya kondisi yang dialami karyawan yang rentan mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani.

Pada PT.Kudos Istana Furniture Kudus, etos kerja islami, beban kerja dan kemampuan kerja setiap karyawan harus diperhatikan dengan baik agar terwujudnya suatu kinerja yang diinginkan. Agar suatu organisasi menjadi lebih optimal dalam kinerjanya maka pemimpin organisasi atau perusahaan harus bisa memperhatikan semua beban kerja sesuai dengan kemampuan para karyawannya, sehingga kinerja karyawannya mampu bersaing di era globalisasi ini,berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, BEBAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUDOS ISTANA FURNITURE.

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari yang diharapkan permasalahan ini dibatasi pada pengaruh beban dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Masalah yang diteliti adalah pengaruh etos kerja, beban dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan .
2. Obyek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture
3. Waktu yang akan dilakukan dalam penelitian ini kurang lebih dua bulan

C. Rumusan Masalah

1. Apakah etos kerja islami berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture?
2. Apakah beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerjakaryawan pada PT. Kudus istana Furniture.
2. Untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus istana Furniture.
3. Untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture.

E. Manfaat Penelitian

Selanjutnya, manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam segi teoritisnya maupun dalam segi praktisnya.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan terutama ilmu manajemen sumber daya manusia dan keilmuan ekonomi Islam

terutama dalam hal etos kerja islami, beban kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan dasar pertimbangan dan bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak perusahaan dan akademik.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan kebijaksanaan atau keputusan dalam rangka meningkatkan etos kerja islami, beban kerja dan kemampuan kerja untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan apabila ada kelemahan atau kekurangan. Dan diharapkan dapat menjadi acuan para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan selalu berprestasi dalam bekerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan kepada masyarakat tentang bagaimana pentingnya etos kerja islami, beban kerja dan kemampuan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan bagi organisasi pada khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

Bab I: pendahuluan, bab ini meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: telaah pustaka, bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

Bab III: metode penelitian, bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

Bab IV: hasil penelitian dan pembahasan, bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, serta pembahasan dan analisis.

Bab V: penutup, bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir

Pada bagian ini berisi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.