

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 bias berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bekerja dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemauan 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 kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.¹

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah mengenai kualitas sumber daya manusia. Karena sumber daya memiliki peran strategis dalam memberikan nilai tambah bagi organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat sekarang ini menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang menentukan kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan. Karyawan merupakan bagian dari faktor produksi yang harus mengikuti aturan-aturan yang berfungsi untuk memenuhi target produksi bergeser menjadi memandang sumber daya manusia sebagai aset yang sangat berharga karena sebagai penentu kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. Banyak dijumpai saat ini lembaga-lembaga keuangan menargetkan kepada karyawan untuk mencapai tagihan yang maksimal, terkadang karyawan tidak mampu untuk memenuhi target

¹ Toto Asmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hlm. 27.

yang seharusnya dicapai, sehingga banyak karyawan harus memberikan uangnya untuk memenuhi tagihan-tagihan yang tak terpenuhi kepada perusahaan.

Dalam menghadapi tekanan-tekanan dan tugasnya, selain berpedoman pada etos kerja profesinya seorang karyawan juga harus berpegang teguh pada etos kerja yang ditetapkan agamanya. Salah satu etos yang berpegang pada keagamaan adalah etos kerja islam. etos kerja islam yang bersumber dari syari'ah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Faktor tersebut membedakan etos kerja yang lain secara umum. Jika etos kerja dimaknai dengan semangat kerja, maka etos kerja seorang muslim bersumber dari visinya; meraih hasanah fid dunya dan hasanah fil akhirah.

Kemajuan suatu organisasi hanya dapat dicapai dengan dukungan sumber daya yang berkualitas. Oleh karena itu pengolahan sumber daya manusia dalam organisasi memegang peran penting yang akan memberi nilai lebih pada seluruh bidang yang ada di dalam organisasi perusahaan. Terlebih lagi bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Bagaimana perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti: BMT, Bank, Koperasi Simpan Pinjam BPR, dan lain sebagainya. Dengan adanya dukungan sumber daya yang berkualitas menjadikan lembaga keuangan dapat mencapai sasaran yang tepat.²

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya, sebagai “abdullah (hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah Rabbul ‘Alamin.

Dengan demikian, tampaklah bahwa “bekerja” dan kesadaran bekerja mempunyai dua dimensi yang berbeda menurut takaran seorang muslim, yaitu bahwa makna dan hakekat “bekerja” adalah fitrah manusia niscaya, sudah seharusnya demikian (*conditio sine quanon*). Manusia hanya bisa memanusiakan dirinya lewat bekerja.

² Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2001, Nora Media Enterprise, Kudus, hlm. 1.

Sedangkan kesadaran bekerja akan melahirkan suatu *improvement* untuk meraih nilai yang lebih bermakna, dia mampu menuangkan idenya dalam bentuk perencanaan, tindakan, serta melakukan penilaian dan analisa tentang sebab dan akibat dari aktivitas yang dilakukannya (*managerial aspect*).

Dengan cara pandang seperti ini, sadarlah bahwa setiap manusia *tidaklah hanya sekedar bekerja hanya sekedar untuk bekerja*. Asal mendapat gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai penganggur. Karena, kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab uluhiyah merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter akan kepribadian seorang muslim.³

Karakteristik etika kerja yang Islami digali dan rumuskan berdasarkan konsep iman sebagai fondasi yang utama. Secara normative mestinya Islam mampu menjadi sumber motivasi yang kuat dalam mewujudkan etika kerja, disamping memandang penting semua bentuk kerja yang produktif.

Setiap aktivitas bisnis terkait dengan kerja produktif. Kerja yang produktif membutuhkan kerja yang baik. Apalagi dengan kondisi social yang berubah dengan cepat yang menjadikan materi sebagai parameter keberhasilannya sehingga dapat mengikis landasan moral ataupun nilai-nilai agama. Terlebih lagi dengan pertumbuhan dan penyebaran sikap individualistik yang semakin meluas ditandai dengan sikap mementingkan diri sendiri dan lebih mengutamakan hasil dari pada proses.⁴

Bekerja untuk mencari fadhilah karunia Allah, menjebol kemiskinan, meningkatkan taraf hidup dan martabat serta harga diri adalah merupakan nilai ibadah yang esensial, karena Nabi bersabda: “*Kemiskinan itu sesungguhnya lebih mendekati kepada kekufuran*”.⁵

Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan akan kebebasan memeluk dan beribadah menurut agama masing-masing. Dalam kenyataannya manusia berorganisasi adalah untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya, sedang sebaliknya kebutuhan itu pulalah yang menjadi obyek manusia

³ Toto Asmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, 1995, Yogyakarta, Dana Bhakti Wakaf, hlm. 2-3

⁴ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, Penebar Plus, Jakarta, 2012, hlm. 88.

⁵ Tata Asmara, *Op. Cit.*, hlm. 10.

berorganisasi yang disebut perusahaan. Dalam rangka bekerja untuk memenuhi kebutuhannya itu dan sebaliknya berdasarkan kemampuan memenuhi kebutuhan dalam kualitas dan kuantitasnya masing-masing, manusia memperoleh status sosial ekonomi di masyarakatnya.⁶

Kecerdasan emosi menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya: kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kecakapan emosi kita menunjukkan berapa banyak potensi itu yang telah kita terjemahkan ke dalam kemampuan di tempat kerja. Sebagai contoh, pandai dalam melayani pelanggan adalah kecakapan emosi yang didasarkan pada empati. Begitu pula, sifat dapat dipercaya adalah kecaapan yang didasarkan pada pengaturan diri, atau kemampuan menangani impuls dan emosi. Baik kemampuan melayani pelanggan maupun sifat dapat dipercaya dapat membuat orang menonjol di tempat kerja mereka.⁷

PT BPRS Saka Dana Mulia diresmikan oleh Bank Indonesia pada tanggal 31 Januari 2013, dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Februari 2013 dengan lokasi kantor di Jl. RM. Sosrokartono Ruko Barongan No.3 Kudus. Seiring dengan perkembangan PT. BPRS Saka Dana Mulia, dan dilihat kondisi kantor lama yang kurang representative maka pada tahun 2014 dilakukan perpindahan lokasi kantor ke di Jl. Jendral Sudirman No. 857-858 Dersalam Kudus hingga sampai sekarang. Payung hukum atas pendirian PT. BPRS Saka Dana Mulia adalah berdasarkan Akta Pendirian No.10 Tanggal 04 Januari 2012. Untuk Ijin Prinsip dari Bank Indonesia pada tanggal 27 Desember 2012 melalui keputusan Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia Nomor 14/2762/DPbS dan Ijin Usaha dari Gubernur Bank Indonesia pada tanggal 21 Desember 2012 melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 14/91/ KEP.GBI/DpG/2012.

Sesuai dengan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, kegiatan yang menjadi aktivitas utama BPRS Saka Dana Mulia adalah Menghimpun dana

⁶ Hadari Nawawi, *Manusia Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah mada University Press, Yogyakarta, 2011, hlm. 6.

⁷ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Kecerdasan Puncak*, 2000, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta, Hlm. 39.

dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka dan tabungan, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia dan menempatkan dana dalam bentuk tabungan pada bank lain.⁸

Penelitian yang dilakuakn oleh Betri Sirajuddin dan Fadel Mitra Muhakko dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi pada Perbankan Syariah d Kota Palembang” bahwa tujuan bank syariah adalah meningkatkan kualitas social ekonomi melalui peningkatan kerja, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan bidang ekonomi keuangan yang selama ini diketahui masih cukup masyarakat yang enggan berhubungan dengan lembaga keuangan syariah karena masih menganggap bahwa bank syariah sama saja dengan bank konvensional menggunakan bunga, mengembangkan lembaga keuangan syariah dan system perbankan syariah yang sehat berdasarkan rinsip efisien dan keadilan mampu mengkatkan partisipasi masyaraat sehingga membuat usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga perbankan syariah ke daerah-daerah terpencil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Arifin, yang menyatakan bahwa semakin tinggi pelaksanaan kode etik dalam etika kerja islam secara menyeluruh mencerminkan semakin tinggi pula adanya komitmen profesi internal auditor terhadap perbankan syariah dan diperjelas pula oleh Arifuddin dan Sri yang menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa penerapan etika kerja Islam yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan perbankan syariah. Semakin baik etika kerja islam di jalankan di dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.⁹

Beberapa masalah yang dihadapi BPR seperti apakah bank desa dan bank kredit desa dalam suatu kecamatan harus meger, apakah mampu bank kredit desa menyesuaikan permodalannya. Kesulitan bagi lembaga keuangan selain yang

⁸ Company Profile PT. BPRS Saka Dada Mulia Kudus.

⁹ Betri Sirajuddin dan Fadel Mitra Muhakko, *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi pada Perbankan Syariah di Kota Palembang*, I-Economic, Vol. 2, Desember, 2006, hlm, 14-15.

termasuk dalam BPR dan tidak menjalankan fungsinya sebagai BPR, serta tidak mampu menjadi bank umum apakah harus menciutkan usahanya dan pindah ke kota lain. Apabila harus pindah ke kota lain maka ada kesulitannya yaitu tergantung pangsa pasar dan kemungkinan timbulnya pengangguran karyawan. apabila harus pindah ke kota lain maka ada kesulitannya yaitu dengan adanya BPR yang dimiliki pemerintah bank daerah (bank pasar), dan dengan munculnya BPR-BPR baru akan menambah persaingan antar BPR menjadi semakin ketat.

Pentingnya spiritual question, Islamic attitude dan motivasi kerja Islam dalam rangka bekerja sesuai aturan agama sangatlah penting diterapkan. Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Saka Dana Mulia Kudus merupakan BPRS yang bergerak dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya. Di mana BPRS Saka Dana Mulia Kudus memiliki banyak cabang, di aman kantor pusat dari BPRS berada di kota Kudus, dan akntaor cabangnya berada di kota Pati. Jumlah keseluruahn karyawan dari BPRS Saka Dana Mulia Kudus berjumlah 30 orang karyawan. Oleh karena itulah peneliti tertarik untuk melakukan penenlitian dengan judul **“Pengaruh *Spiritual Question, Islamic Attitude, Motivasi Kerja Islam terhadap Etos Kerja Islam*”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas muncul permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *spiritual question* mempengaruhi etos kerja berdasarkan Islam di BPRS Saka Dana Mulia Kudus?
2. Apakah *islamic attitude* mempengaruhi etos kerja berdasarkan Islam di BPRS Saka Dana Mulia Kudus?
3. Apakah motivasi kerja Islam mempengaruhi etos kerja berdasarkan Islam di BPRS Saka Dana Mulia Kudus?
4. Apakah *spiritual question, islamic attitude*, dan motivasi kerja islam mempengaruhi etos kerja Islam di BPRS Saka Dana Mulia Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual question* terhadap etos kerja berdasarkan Islam pada BPRS Saka Dana Mulia Kudus
2. Untuk mengetahui pengaruh *islamic attitude* terhadap etos kerja berdasarkan Islam pada BPRS Saka Dana Mulia Kudus
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja Islam terhadap etos kerja berdasarkan Islam pada BPRS Saka Dana Mulia Kudus
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *spiritual question, islamic attitude*, dan motivasi kerja islam terhadap etos kerja Islam pada BPRS Saka Dana Mulia Kudus

D. Kegunaan hasil penelitian

Manfaat yang di dapat dari penelitian ini anantara lain:

- a. Mengembangkan ilmu pengetahuan ekonomi, mengenai penagaruh *spiritual question, islamic attitude*, dan motivasi kerja islam terhadap etos kerja Islam
- b. Sebagai bahan dasar untuk penenelitian lebih lanjut mengenai penenelitian ini

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan penelaahan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman judul, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar table, daftar gambar.

2. Bagian isi

Pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORI

Dalam bab ini berisi teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literature, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka berpikir teoretis dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil dan penelitian, pembahasan dan analisis, serta implikasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam 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.