

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Belakangan ini, tekanan terhadap organisasi bisnis untuk meningkatkan kinerjanya amatlah tinggi. Kualitas produk, layanan, kreativitas, efisiensi dan aspek lain dalam memenangi persaingan merupakan hal yang terus dituntut untuk ditingkatkan. Jika dicermati dengan seksama, sejatinya peningkatan kinerja organisasi sangat tergantung pada orang-orang dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia menjadi faktor paling signifikan dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan.¹

Sumber Daya Manusia (SDM) mendapatkan peran semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Manajemen harus memberikan perhatian kepada praktik mengelola sumber daya manusia berbasis kompetensi, agar bisa mendapat sumber daya manusia yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis perusahaan, yang merupakan nilai tambah bagi organisasi atau perusahaan.²

Koperasi adalah perkumpulan orang dan modal yang memiliki tujuan bisnis dan sosial, berbeda dengan badan usaha lainnya. Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan yang penting dalam koperasi. Manajemen sumber daya manusia membantu mewujudkan tujuan yang optimal dari sebuah organisasi dengan

¹ Olivia Fachrunnisa, *Praktek Dan Kebijakan MSDM Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Jasa Pelayanan Melalui Kepuasan Konsumen*, Jurnal EKOBIS UNISSULA Semarang, 2008, hlm. 167.

² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung, 2016, hlm. 19.

meningkatkan efektifitas sumber daya manusia. Pengelolaan dan pembinaan sumber daya manusia yang tepat diperlukan jika koperasi ingin bertahan dalam bisnis dan menambah daya kompetitifnya. Tapi sejauh ini jarang sekali dilakukan pemetaan kondisi manajemen sumber daya manusia sebuah koperasi. padahal dalam aspek sumber daya manusia inilah koperasi paling banyak disorot sebagai salah satu sumber permasalahan lemahnya keberadaan koperasi. oleh karena itu perlu adanya identifikasi masalah manajemen sumber daya manusia koperasi sebagai langkah awal perbaikan.³

Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer koperasi menemukan cara terbaik mengkaryakan orang-orang agar mencapai tujuan perusahaan koperasi dan meningkatkan kinerja organisasi. Para manajer koperasi harus mencari berbagai kiat meningkatkan kepuasan anggota dan karyawan, komitmennya, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Pencapaian tujuan organisasional dan kebutuhan anggota bukanlah dua kejadian yang terpisah, melainkan saling menopang.⁴

Dalam organisasi koperasi, yang menentukan jalannya kegiatan koperasi adalah pengurus, pengelola, pengawas dan karyawan.⁵ Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa agar koperasi dapat mewujudkan cita-citanya maka baik pengurus, pengawas, maupun pengelola dan karyawan harus mempunyai kemampuan yang memadai, sehingga tidak akan terlepas dari peran tingkat pendidikan yang pernah ditempuhnya, pengalaman berkoperasi, pendidikan, atau pelatihan yang pernah diperolehnya.⁶

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui jika

³ Bahari AS Damanik, *Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Koperasi*, Makalah, Universitas Riau, 2015, diakses baharidamanik.blogspot.com 18 Juli 2018.

⁴ Hendar, *Manajemen Perusahaan Koperasi*, Erlangga, Jakarta, 2010, hlm. 137.

⁵ Salim Al Idrus, *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi*, UIN-Malang Press, Malang, 2008, hlm. 82-83.

⁶ *Ibid*, hlm. 83-84.

individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam standar, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada standar keberhasilannya.⁷

Menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset yang berharga bagi organisasi, maka peningkatan peran strategis menjadi suatu keharusan. Menjamin bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang cukup dalam kualitas maupun kuantitas merupakan salah satu peran strategis manajemen sumber daya manusia. Peran strategis menekankan pada kondisi sumber daya manusia untuk jangka waktu yang panjang guna meningkatkan nilai kompetitif organisasi dalam persaingan usaha.⁸

Pendayagunaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yaitu, pertama, yang mempengaruhi kuantitas dan kualitas sumber daya manusia tersebut dan kedua, faktor dan kondisi yang mempengaruhi pengembangan perekonomian yang kemudian mempengaruhi pendayagunaan sumber daya manusia tersebut.⁹ Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi perhatian semua pihak dalam memasuki era millenium ini. Masyarakat membutuhkan dukungan berbagai pihak untuk menghadapi persaingan bebas. Untuk itu pendidikan memegang peranan penting bagi peningkatan kualitas sumber daya yang dimiliki.¹⁰

Teori yang digunakan pada kualitas sumber daya manusia dalam penelitian ini ialah etos kerja Islami. Dalam kerja modern, pembicaraan etos kerja telah menjadi pembicaraan yang begitu penting. Mengingat saat ini telah berkembang semakin kompleks bukan hanya seputar manajemen dan

⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 95.

⁸ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hlm. 18.

⁹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 6.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 58.

teknologi produksi serta perluasan pasar, tetapi juga kharisma moral serta kekuatan spiritual yang mendasari kerja.¹¹ Dengan adanya sumber daya manusia di Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya yang semuanya seorang muslim dan koperasi menjadi wadah bagi usaha mikro kecil menengah yang memiliki peluang yang sangat besar, sehingga semakin efektif dan efisien yang selanjutnya dapat bersaing dan memenangkan persaingan global yang semakin ketat.

Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya.

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۗ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ
 خَيْرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾

Artinya: “88. dan kamu Lihat gunung-gunung itu, kamu sangka Dia tetap di tempatnya, Padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Surah an-Naml:88).

Akibatnya, seorang muslim yang memiliki kepribadian qur’ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala

¹¹ Sutono & Fuad Ali, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Tamil di Kecamatan Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen Vol. 4 No. 1 1 Desember 2009, hlm. 13.

susatu secara sangat bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati.¹²

Menurut Toto Tasmara, Kualitas bukan sekedar hasil, melainkan sebuah proses dari keterpanggilan hati. Kualitas adalah gambaran yang menjadi obsesi bagi setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja. Kualitas adalah proses yang secara konsekuen menapaki jalan yang lurus. Dalam dunia usaha, jalan yang lurus tidak lain adalah seluruh komitmen yang dijabarkannya dalam *standard of procedure* serta seluruh komitmen dirinya dengan perusahaan. Setiap karyawan yang memiliki etos kerja tidak akan mengabaikan begitu saja seluruh prosedur yang ada karena setiap kalimat dari prosedur merupakan hasil dari buah pemikiran dan kesepakatan.¹³

Terjaminnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam proses organisasi. Kuantitas atau banyaknya tenaga kerja sangat berkaitan dengan tingkat kebutuhan dalam organisasi dan beberapa faktor lainnya. Kuantitas tenaga kerja yang terlalu banyak akan menyebabkan tingginya biaya yang tidak sebanding dengan output yang dihasilkan. Kondisi ini pula akan menyebabkan sebagian tenaga kerja tidak dapat mengoptimalkan tenaga mereka. Sebaliknya, jumlah tenaga kerja yang terlalu minim juga akan menyebabkan proses organisasi akan terhambat karena untuk memenuhi tenaga kerja yang diharapkan akan memerlukan waktu yang cukup lama.¹⁴

Dewasa ini semakin di pahami bahwa memiliki informasi sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi dalam kehidupan organisasional. Tanpa adanya informasi tentang sumber daya manusia, suatu perusahaan akan kesulitan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memanfaatkan sumber daya manusia semaksimal mungkin. Melalui informasi yang mutakhir, lengkap dan dapat dipercaya mengenai sumber daya manusia akan

¹² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hlm. 15-16.

¹³ *Ibid*, hlm. 18.

¹⁴ Sri Budi Cantika Yuli, *Op.Cit*, hlm. 25.

dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.¹⁵ Hal yang sama berlaku pula pada koperasi, hanya dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen itulah sebuah koperasi akan dapat mencapai tujuan-tujuan mulianya secara efektif.¹⁶ Sebagai perkumpulan, koperasi berfungsi sebagai alat perjuangan. Sebagai badan usaha, koperasi harus memenuhi kebutuhan anggota, sesuai bidangnya. Karena itulah maka manajemen koperasi sebagai badan usaha harus ditujukan untuk memenuhi akan kebutuhan para anggota.¹⁷

Dalam sebuah penerbitan ILO (*International Labour Organization*) dinyatakan, apabila gerakan koperasi hendak mendapatkan sukses, maka sebagai perusahaan, koperasi harus mampu memberikan jasa kepada anggotanya, dan sekaligus juga mampu melayani kepentingan masyarakat sekitarnya. Anggota sebagai pemilik, memperoleh pelayanan yang diperlukan melalui koperasi, dan masyarakat sekitarnya pun ikut menikmati manfaat yang diberikan oleh koperasinya. Dengan demikian watak sosial dari koperasi tercermin dalam kenyataan. Pada dasarnya koperasi dibina oleh dan untuk anggota-anggotanya, di samping itu koperasi harus membuka usahanya untuk melayani masyarakat.¹⁸

Di sinilah manajemen koperasi menjadi sangat penting artinya untuk dapat meningkatkan kemajuan koperasi di Indonesia.¹⁹ Salah satu unsur penting dari manajemen ialah manusia, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja. *Manpower* manajemen bagian tersendiri dan khusus dari manajemen. Bagaimana majunya teknologi dewasa ini, namun faktor manusia masih memegang peranan penting bagi suksesnya suatu usaha. Memang kita mengetahui, bahwa sudah banyak tenaga manusia yang dapat digantikan oleh alat mekanis. Tetapi di dalam banyak hal manusia masih diperlukan terutama

¹⁵ Mokhamat Ansori, *Analisis Kualitas Dan Kuantitas Pegaai Terhadap Kinerja Pegaai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang*, Jurnal, Analisis Manajemen UMK Kudus, 2007, hlm. 1

¹⁶ Revrisond Baswir, *Koperasi Indonesia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2010, hlm. 158.

¹⁷ Ninik Widiyanti, *Manajemen Koperasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hlm. 49.

¹⁸ *ibid*

¹⁹ Ninik Widiyanti, *Op.Cit*, hlm. 44.

dalam hal-hal di mana alat perlengkapan mekanis itu belum dapat dipergunakan.²⁰

Sampai sekarang pengalaman makin banyak menunjukkan bahwa tenaga-tenaga pemimpin koperasi seperti pengurus, manajer atau pengelola koperasi/Koperasi Unit Desa (KUD) yang ahli, terampil, mempunyai harga diri dan kesadaran berkoperasi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam usaha memajukan dan mengembangkan koperasi Indonesia, agar koperasi Indonesia menjadi faktor yang dominan, menjadi sokoguru di dalam tata perekonomian nasional Indonesia.²¹

Menurut UU No.25/1992 koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang atau badan hukum yang berlandaskan pada asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Kegiatan usaha koperasi merupakan penjabaran dari UUD 1945 pasal 33 ayat (1). Koperasi berkedudukan sebagai soko guru perekonomian nasional dan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem perekonomian nasional.²² Dalam hal ini peran sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting, untuk mencapai tujuan koperasi maka perlunya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang mumpuni bagi kegiatan usaha koperasi.

Dengan demikian bentuk usaha yang merupakan penjelmaan dari ekonomi rakyat adalah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Untuk memperkuat diri dan kelompok dalam industrinya maka koperasi bisa dijadikan salah satu wadah yang tepat untuk itu.²³ Permasalahan yang sering terjadi pada koperasi di Indonesia antara lain yaitu kegiatan operasional tidak berdasarkan prinsip, nilai dan azas koperasi, buruknya manajemen koperasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.²⁴

²⁰ *Ibid*, hlm. 86-87

²¹ *Ibid*, hlm. 88.

²² Tri Prihatini dan Ahmad Arief, *Analisis Pengaruh Motivasi Pengurus dan Anggota Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi*, Jurnal, Institut Perbanas, 2012, hlm. 74.

²³ Bambang Suprayitno, *Kritik Terhadap Koperasi (Serta Solusinya) Sebagai Media Pendorong Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)*, Jurnal Ekonomi & Pendidikan, 2007, hlm. 15.

²⁴ Dyah Retnowati, *Kinerja Disperindagkop & UMKM Dalam Upaya Mempertahankan Eksistensi Koperasi di Kabupaten Klaten*, Jurnal, FIS UNY, T.th, hlm. 2.

Penelitian ini pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Padurenan Jaya yang terletak di desa Padurenan kecamatan Gebog kabupaten Kudus. Salah satu desa produktif sebagai klaster desa konveksi dan border. Salah seorang karyawan yang bernama Izan, mengatakan:

“Sebagai koperasi serba usaha, Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya ini memiliki berbagai produk dan layanan, yakni devisi simpan pinjam, devisi toko, devisi jasa border, devisi pemasaran produk, devisi *research and development* dan devisi *washing denim*. Semua dijalankan demi memenuhi kebutuhan anggota dan mendukung usaha yang dilakukan sebagian besar anggotanya adalah pelaku usaha mikro kecil dan menengah industri konveksi.”²⁵

Dari data terbaru, yang penulis dapatkan dari wawancara dengan salah seorang karyawan yang bernama Shihab, beliau mengatakan:

“Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya memiliki 160 anggota yang bergabung, dari jumlah anggota tersebut 90% merupakan pelaku usaha mikro kecil dan menengah konveksi yang dalam menjalankan usahanya memanfaatkan layanan dari Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya. Adapun wujud nyatanya yaitu anggota memperoleh bantuan modal dari devisi simpan pinjam, penyediaan bahan baku dari devisi pertokoan dan layanan jasa border. Pada awal penelitian yang dilakukan oleh peneliti, layanan yang telah berjalan adalah devisi toko, simpan pinjam dan border. Layanan tersebut dikerjakan oleh tenaga kerja berjumlah 14 orang dari Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya. Sementara pada devisi pemasaran produk, *research and development* dan *washing denim* masih dalam wacana oleh pengelola Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya.”²⁶

Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya memiliki peran yang sangat strategis, mengingat bahwa koperasi ini merupakan wadah bagi anggotanya yang merupakan pelaku usaha mikro kecil dan menengah industri konveksi, dimana usaha mikro kecil dan menengah selama ini menjadi penopang ekonomi nasional dan melihat banyaknya potensi yang ada di Desa Padurenan ini tidak dibarengi dengan layanan yang memadai, hal ini dikarenakan kualitas (etos kerja Islami) dan kuantitas sumber daya manusia yang belum maksimal, sumber daya manusia di Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya memiliki tingkat keterampilan yang masih rendah dan

²⁵ Hasil Wawancara dengan Rekan Izan, Selaku Karyawan KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 16 April 2018.

²⁶ Hasil Wawancara dengan Rekan Shihab, Selaku Karyawan KSU Padurenan Jaya, pada tanggal 21 April 2018.

kuantitas karyawan yang terbilang terbatas dalam menjalankan semua devisi yang terdapat pada Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya. Dari rendahnya sumber daya manusia baik secara kualitas dan kuantitas tidak menutup kemungkinan disebabkan oleh kurangnya kesadaran mengenai mengelola koperasi dan sumber daya manusia. Sehingga hal ini berimbas pada kinerja karyawan dan peran Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya yang kurang maksimal dalam melayani kebutuhan anggotanya.

Penelitian yang menganalisis etos kerja Islami dan tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan beberapa peneliti.

Tabel 1.1
Research Gap Analisis Etos Kerja Islami Dan Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Sutono dan Fuad Ali Budiman (2009)	Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang	Variabel kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang. Pada variabel etos kerja perhitungan regresi linier berganda diperoleh nilai lebih kecil, artinya pada variabel etos kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono (2015)	Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun.	Etos kerja Islami pada pedagang muslim di Pasar Besar Madiun berdampak positif terhadap kinerja bisnis dilihat dari peningkatan omset yang diperoleh, laba, usaha, pangsa pasar, serta jumlah tenaga kerja yang bertambah.

Sumber: Beberapa jurnal yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, penelitian Sutono dan Fuad Ali Budiman (2009) yang membandingkan kepemimpinan dan etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang, menyatakan pada variabel etos kerja perhitungan regresi linier berganda diperoleh nilai lebih kecil, artinya pada variabel etos kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono (2015) menyatakan bahwa Etos kerja Islami pada pedagang muslim di Pasar Besar Madiun berdampak positif terhadap kinerja bisnis dilihat dari peningkatan omset yang diperoleh, laba, usaha, pangsa pasar, serta jumlah tenaga kerja yang bertambah.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan hasil penelitian terdahulu dari beberapa jurnal sebagaimana tertulis pada tabel 1.1, maka fokus penelitian ini adalah menganalisis etos kerja Islami dan tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Novelty* (kebaruan) dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menganalisis kinerja karyawan dengan menggunakan etos kerja Islami dan tenaga kerja. Mengingat perusahaan sangat mempertimbangkan sumber daya manusia baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan mayoritas peneliti sebelumnya hanya terfokus pada etos kerja Islami, maka penulis terdorong untuk menganalisis kinerja karyawan yang dilihat dari tenaga kerja yang bekerja di perusahaan.

Kinerja karyawan dan pelayanan Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya dapat dikatakan cukup baik. Namun untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan koperasi dalam melayani anggota koperasi tersebut, Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya perlu meninjau kembali sumber daya manusia yang dibutuhkan. Adapun sumber daya manusia baik secara kualitas (etos kerja Islami) maupun kuantitas tenaga kerja sebagai indikator terkait untuk meneliti kinerja dari karyawan Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya.

Dengan demikian, peran dari sebuah koperasi tidak hanya memberikan manfaat dari segi permodalan usaha, namun mampu

memberikan manfaat strategis berupa layanan devisi pemasaran dan layanan lain yang masih banyak dibutuhkan oleh anggotanya. Adanya sebuah upaya menganalisis kebutuhan sumber daya manusia baik secara kualitas dan kuantitas pada Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya ini yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan peran koperasi secara maksimal. Kualitas dalam penelitian ini menggunakan teori etos kerja Islami, karena salah satu misi program pemberdayaan di objek penelitian ini adalah memberdayakan manusia yang religius, KSU Padurenan Jaya yang berlokasi di daerah wisata religi ini terus berupaya dapat menerapkan ciri-ciri Islami meskipun wadah koperasi tersebut tidak berbasis Islam. Dengan uraian latar belakang masalah di atas, penelitian ini berjudul: “Analisis Etos Kerja Islami dan Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya Kabupaten Kudus”.

B. Fokus Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, maka penelitian ini berfokus pada analisis etos kerja islami dan tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya di Desa Padurenan. Hal ini dilakukan dengan harapan penelitian yang akan dilakukan tidak keluar dari fokus penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis etos kerja Islami sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya?
2. Bagaimana analisis tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui etos kerja Islami sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya.
2. Untuk mengetahui tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memberi sumbangsih ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia kepada mahasiswa keilmuan Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri Kudus.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia koperasi.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pemikiran bagi perkembangan Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya dalam mengelola koperasi dan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dari Koperasi Serba Usaha Padurenan Jaya.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan rancangan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Muka

Dalam bagian muka ini memuat: halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstraksi, halaman daftar isi.

2. Bagian Isi

Dalam bagian isi memuat:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat: latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang: manajemen sumber daya manusia, kualitas (etos kerja Islami), kuantitas SDM, kinerja karyawan, koperasi, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang: pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, instrumen penelitian, metode pengumpulan data, uji keabsahan data, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Untuk bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran.