

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat: berupa kompetensi, komitmen, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.¹ Disamping itu, para manager juga bertanggung jawab terhadap tindakan-tindakan pihak bawahan mereka. Sukses atau kegagalan para bawahan merupakan suatu refleksi langsung tentang keberhasilan atau kegagalan seorang manager yang bersangkutan. Sesungguhnya semua anggota suatu organisasi, termasuk di dalamnya mereka yang tidak merupakan manager (para non manager), bertanggung jawab terhadap tugas mereka masing-masing. Adapun perbedaannya adalah bahwa para manager diminta pertanggungjawaban mereka bukan saja atas pekerjaan mereka sendiri, tetapi juga pekerjaan pihak lain. Mengingat bahwa para manager mempunyai pihak bawahan dan sumber-sumber daya lainnya untuk memanfaatkan dalam pelaksanaan sesuatu pekerjaan, maka mereka dapat mencapai lebih banyak hasil dibandingkan dengan para non manager yang hanya berpegang pada upaya-upaya mereka sendiri.

Setiap saat, manager menghadapi sejumlah tujuan-tujuan keorganisasian sejumlah problem dan sejumlah kebutuhan yang semuanya meminta waktu dan sumber-sumber daya seorang manager tersebut. Mengingat bahwa sumber-sumber daya demikian adalah terbatas, maka para manager harus mengupayakan adanya suatuimbangan antara berbagai macam tujuan dan kebutuhan yang ada. Para manager harus pula memutuskan siapa saja yang harus melaksanakan tugas tertentu dan mereka harus memberikan tugas pekerjaan kepada bawahan yang tepat.

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*, Rajawali Pers: Jakarta, 2014, hlm. 271

Walaupun secara ideal, setiap orang sebaiknya diberi tugas yang paling disenanginya, hal tersebut tidak selalu dimungkinkan. Adakalanya kemampuan individual merupakan faktor penentunya, dan tugas tertentu diserahkan kepada karyawan yang paling mampu melaksanakannya. Tetapi, adakalanya seorang karyawan yang kurang begitu mampu, ditugasi melaksanakan tugas tertentu, terbatasnya sumber-sumber daya manusia dan sumber-sumber daya material, memberikan alasan-alasan lain untuk memberikan tugas pekerjaan. Para manager kerap kali terjat antara kebutuhan-kebutuhan manusia dan kebutuhan organisasi yang sering kali berbenturan, dan mereka terpaksa menetapkan prioritas-prioritas.

Pertentangan-pertentangan di dalam sesuatu kesatuan atau organisasi tertentu dapat menyebabkan moral dan produktivitas merosot, hingga suasana menjadi demikian buruk, hingga menyebabkan para karyawan yang kompeten meninggalkan organisasi yang bersangkutan. Kejadian-kejadian macam ini menghalangi upaya menuju ke arah pencapaian sasaran-sasaran kesatuan atau organisasi yang ada. maka, para manager perlu menyisihkan waktu mereka untuk berperan sebagai pihak yang menengahi perselisihan-perselisihan yang terjadi dan penyelesaian perselisihan demikian harus dilaksanakan dengan cepat sebelum persoalan menjadi lebih rumit. Menyelesaikan perselisihan-perselisihan menuntut keterampilan dan sikap bijak tertentu. Para manager yang kurang hati-hati dalam penanganan perselisihan yang terjadi, akan mengalami kondisi dimana situasi bukan membaik tetapi justru memburuk.²

Perubahan lingkungan bisnis akan membawa dampak perubahan pada strategi bisnis. Sebagaimana telah diketahui perubahan strategi bisnis akan semakin mengarahkan manager untuk memperjelas kearah mana visi dan misi bidang sumber daya manusia akan dibawa. Dalam pengertian bahwa sumber daya manusia merupakan bagian tidak terpisahkan dari organisasi. Karena perubahan ini menyangkut banyak

² Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Prenada Media: Jakarta, 2004, hlm.5-8

aspek dan tuntutan yang harus dicapai maka perlu dilakukan pengembangan kualitas pelaksanaan sumber daya manusia. Pengembangan kualitas sumber daya manusia biasanya dilakukan melalui kegiatan investasi sumber daya manusia. Perlu diketahui bahwa dengan adanya investasi sumber daya manusia maka pola strategi sumber daya manusia akan berubah dan menuntut perubahan tipe kompetensi pada tipe tugas berbeda yang akan berdampak pada perubahan peran sumber daya manusia.³

Seorang karyawan percaya pada perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap loyalitas dan komitmen serta pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik, dengan memberikan jaminan untuk tetap bekerja, mendapatkan tunjangan yang besar serta kenaikan gaji.⁴ Islam memberkahi pekerjaan dunia dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad, jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya, dan tidak melupakan-Nya. Dari Jabir, diriwayatkan oleh Baihaqi bahwa rasulullah SAW bersabda: "*Kejahatan yang paling bahaya dimuka bumi ini ialah pengangguran*". Pada masa Rasulullah SAW, beliau tidak pernah menyuruh seorang saahabat pun untuk meninggalkan keterampilanya. Karena pada dasarnya, pekerjaan duniawi tidak hanya bermanfaat bagi individu pelakunya, tetapi juga penting untuk mencapai kemaslahatan masyarakat secara umum. Tidak logis jika dalam kehidupan didunia ini, manusia selalu mengambil tanpa pernah memberi apa pun kepada orang lain atau masyarakat, baik berbentuk ilmu maupun tenaga. Seorang Muslim diminta bekerja untuk hidupnya sebagaimana ia diminta bekerja untuk akhiratnya. Dan bekerja di dunia adalah kewajiban bagi seorang Muslim.⁵ Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong

³ Budi W. Soetjipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books: Yogyakarta, 2002, hlm. 7

⁴ Didit Darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta: Surabaya, 2013, hlm. 167

⁵ Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, Prenadamedia Group: Jakarta, 2014, hlm. 117.

umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah bersabda: “ Tidak ada makanan yang baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tanganya. Sesungguhnya Nabi Allah Dawud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya.”⁶ Al-Quran memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia di ciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. .Dalam QS. Al-Balad:4.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Artinya: “*Sesungguhnya kami Telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.*”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia di takdirkan berada pada kedudukan yang mulia, hal tersebut merupakan suatu cobaan bagi manusia dan hal tersebut dapat dicapai dengan ketekunan dan bekerja keras.⁷

Pada sebuah organisasi harus mempunyai strategi yang bisa memperbaiki organisasi tersebut sesuai dengan tujuan yang diinginkannya. Komitmen kerja seorang karyawan menjadi hal yang paling penting dalam sebuah organisasi. Maka seorang karyawan harus mempunyai komitmen kerja yang tinggi dan seorang manager harus mengendalikan para karyawannya agar tujuan suatu organisasi tercapai dengan baik. Pada perusahaan batik tulis di desa Langgen Harjo ini mempunyai produk berupa kain batik, baju batik jadi, tas batik dan accessories batik. Dalam usaha batik tulis ini mengalami masalah yaitu rendahnya kesadaran karyawan dalam bekerja dan kurangnya ketrampilan karyawan yang mengakibatkan hasil produksi jauh dari yang diinginkan karyawan, apalagi dalam pembuatan batik tulis memakan waktu yang

⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, RajaWali Press: Jakarta, 2012, hlm.117

⁷ Afzalur Rahman, *Dokrin Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Wakaf: Yogyakarta, 1995, hlm.251-252

lama dan tidak hanya dilakukan oleh satu orang saja per lembarnya. Oleh karena itu manager harus mampu meningkatkan komitmen karyawannya agar yang diinginkan perusahaan segera terpenuhi. Di perusahaan batik tulis “Yuliati Warno” memiliki karyawan sebanyak 31 orang terdiri dari 28 perempuan dan 3 laki-laki.⁸

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Analisis Strategi Manager Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syariah”

B. Penegasan Istilah

Agar dapat gambaran yang jelas tentang pengertian dalam judul, maka penulis akan memberikan batasan dan penjelasan terhadap istilah-istilah dalam judul skripsi sebagai berikut:

1. Strategi adalah rencana tentang apa yang ingin dicapai atau hendak menjadi apa suatu organisasi di masa depan dan bagaimana cara mencapai keadaan yang diinginkan tersebut.⁹
2. Manager adalah seorang yang bertindak berbagai seorang perencana, pengorganisasian, pengarah, pemotivasi, serta pengendali orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.¹⁰
3. Komitmen adalah keyakinan yang mengikat seseorang sedemikian kukuhnya dan menggerakkan perilakunya menuju ke arah tertentu yang diyakininya.¹¹
4. Kerja adalah Aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri.¹²

⁸ Hasil wawancara kepada ibu Yuliati sebagai manager usaha batik tulis “Yuliati Warno”, tanggal 3 November 2016, jam. 10.10.

⁹ Tedjo Tripono dan Udan, *Manajemen Strategi*, Rekayasa Sains: Bandung, 2005, hlm. 17

¹⁰ Johannes Yahya, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu: Yogyakarta, 2006, hlm. 13

¹¹ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo: Yogyakarta, 2014, hlm.87

¹² Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta, 2009, hlm. 71

C. Fokus Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus.¹³ Sesuai dengan judul yang peneliti telah ambil dalam penelitian ini, maka peneliti ini hanya terfokus pada strategi manager dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan perspektif ekonomi syariah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana Strategi Manager Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan di Perusahaan Batik Tulis “Yuliati Warno” di Desa Langgen Harjo ?
2. Bagaimana Strategi Manager Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan di Perusahaan Batik Tulis “Yuliati Warno” di Desa Langgen Harjo Perspektif Ekonomi Syariah ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi manager dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan di perusahaan batik tulis “Yuliati Warno” di Desa Langgen Harjo Kecamatan Juwana Kabupaten Pati.
2. Untuk mengetahui strategi manager dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan di perusahaan batik tulis “Yuliati Warno” di Desa Langgen Harjo Kecamatan Juwana Kabupaten Pati sesuai dengan perspektif ekonomi syari’ah.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*, Alfabeta:Bandung, 2006, hlm.285.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik secara teoritis maupun praktis, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran tentang strategi manager dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan.
- b. Sebagai bahan informasi bagi karyawan dan manager dalam mengembangkan usahanya.

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan mengenai strategi manager dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dalam meningkatkan produksi batik tulis.

c. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

G. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, penegasan istilah, focus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan uraian dari landasan teori, strategi manager dalam Islam dan komitmen kerja dalam Islam.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, instrumen dan teknik pengumpulan data, uji keabsahan data serta analisis data.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan yang dilakukan sesuai alat analisis yang digunakan.

5. BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian serupa di masa yang akan datang.

