

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Maka untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan setrategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Kompetensi dasar yang dimiliki harus sejalan dengan arah visi dan misi organisasi.

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusialah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Sehingga diperlukan instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan sumber daya manusia.<sup>1</sup>

Budaya kerja adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi di mana akan tercermin pada perilaku-perilaku para karyawannya, orang-orang yang terlibat didalamnya, peraturan-peraturannya, maupun kebijakan-kebijakannya. Budaya kerja merupakan paham dari nilai-nilai yang ditanamkan secara terus-menerus sehingga membentuk sebuah budaya kerja yang nantinya diharapkan dapat memajukan kinerja perusahaan. Budaya kerja yang kuat memiliki pengaruh yang jelas terhadap perilaku anggota organisasi dalam perusahaan. Aspek organisasi ini dapat memberi arti dan pengarahannya penting para perilaku organisasi dari hari ke hari, pelayanan sebagai suatu tekanan memiliki bentuk perilaku yang potensial, menguatkan kepercayaan yang umum dan mendukung anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>1</sup>Anwar Probowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*. PT. Refika Aditama, Bandung, hal. 4

Budaya kerja dalam setiap perusahaan berbeda dikarenakan visi dan misi yang diterapkan dari setiap organisasi perusahaan juga berbeda. Organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Karena menjadi berbeda dengan organisasi yang sejenis akan memberi daya tarik dan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan usaha lainnya. Hal ini terjadi karena perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini semakin cepat dan pesat berakibat juga pada perubahan budaya. Budaya kerja inilah kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta menimbulkan kesadaran dan keinginan pada karyawan untuk memiliki komitmen pada organisasi sehingga akan tercipta loyalitas dan produktivitas kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.<sup>2</sup>

Peran yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat etos kerja yang tinggi dalam upaya memberikan pengaruh yang positif pada lingkungannya. Sesuatu yang bermanfaat (*shalih*), yang kemudian melahirkan suatu peningkatan perbaikan (*ishlah, improvement*) untuk meraih nilai yang lebih bermakna. Dia mampu menuangkan idenya dalam bentuk perencanaan, tindakan serta melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari aktifitas yang dilakukannya. Karena keberhasilan diberbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama adalah perilaku kerja. Perilaku kerja atau etos kerja merupakan dasar utama bagi kesuksesan yang sejati. Ia merupakan seperangkat nilai yang dipegang dan diimplementasikan oleh sebuah kelompok atau komunitas dalam menjalankan aktifitas kehidupan sehari-hari.<sup>3</sup>

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah.

---

<sup>2</sup>Hikmat Ramadhan. *Analisis Budaya Kerja Pt. Bank Mandiri TBK. (PERSERO) KANWIL X Makasar*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Agus Sugiarto, 2014, hal. 15.

<sup>3</sup>Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2002, hal. 4.

Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaannya karena tiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah.

Oleh karena itu bekerja merupakan fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, akan meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah. Yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah. Karenanya setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja, asal mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut pengangguran. Akan tetapi kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab merupakan ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.<sup>4</sup>

Hubungan antara ketaatan beragama (Islam) dan etos kerja yang tinggi banyak disinggung oleh berbagai dalil agama maupun penelitian oleh para peneliti dengan berbagai pendekatan yang dilakukan. Dan secara umum kesimpulan yang dapat ditarik memang ada keterikatan yang kuat antara seseorang yang taat menjalankan ajaran agamanya dan etos kerja yang tinggi dan sekaligus juga semangat tak kenal putus asa. Terlebih dalam Islam, aktivitas kerja atau berusaha memang mendapatkan nilai yang tinggi. Aktivitas ini tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan dunia namun juga bernilai ibadah (akhirat).

Menurut Toto Tasmara, budaya kerja Islami bertumpu pada *akhlakul karimah*, umat islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah *minallah, fi sabilillah, ilallah yaitu dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah*. Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu adalah ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya

---

<sup>4</sup>*Ibid*, hal. 2.

untuk terus-menerus memperbaiki diri, mencapai prestasi bukan *prestise*, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik.<sup>5</sup>

. CV.Mubarokfood Cipta Delicia adalah produsen makanan khas tradisional yaitu jenang atau biasa disebut dengan nama Dodol. Perusahaan ini telah berdiri lebih dari satu abad dan telah sampai pada generasi ketiga di dalam kepemimpinannya. Mubarokfood mengalami perkembangan yang signifikan dari generasi ke generasi. Sebagai bagian dari pengembangan produk unggulan daerah dalam skala UKM, CV. Mubarokfood Cipta Delicia telah berhasil menerapkan sistem manajemen modern sebagaimana layaknya perusahaan besar dan sukses menembus pasar tidak hanya pasar dalam negeri bahkan mencapai pasar mancanegara. Diawali dengan usaha yang bersifat rumahan, Mubarokfood selalu fokus terhadap pengembangan dan penataan sumber daya manusia yang menjadikan CV. Mubarokfood Cipta Delicia mendapat berbagai apresiasi dan prestasi baik dari pemerintah maupun lembaga- lembaga non pemerintah. Perkembangan Mubarokfood yang cukup pesat tidak lepas dari manajemen yang diterapkan di dalam perusahaan tersebut. Budaya kerja dengan mendasarkan pada nilai-nilai syariat Islam yang diterapkan dalam organisasi Mubarokfood jelas sangat penting untuk menopang suksesi dari perkembangan CV. Mubarokfood Cipta Delicia itu sendiri.

Kemampuan bertahan di industri makanan selama lebih dari satu abad membuktikan bahwa Mubarokfood telah mampu mengatasi hambatan-hambatan struktural maupun kultural yang lazim dialami bisnis keluarga pada umumnya. Keberhasilan mengatasi masalah terkait profesionalisme dan konflik-konflik terkait suksesi dan kultur yang lazim melekat pada satuan-satuan sosial tradisional, membuat Mubarokfood tidak disibukkan dengan berbagai urusan internal. Sebaliknya mampu memfokuskan perhatian untuk tetap melakukan inovasi-inovasi atau pengembangan terkait peningkatan kapasitas, kualitas, dan pangsa pasar. Dengan menyadari sepenuhnya sisi-sisi perbedaan dunia bisnis dan dunia keluarga di mana perusahaan menuntut sikap

---

<sup>5</sup> Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2002, hal. 73.

yang profesional, Mubarokfood yang kini dipimpin generasi ketiga terhindar dari momok sejarah gelap sebagai perusahaan keluarga yaitu, generasi pertama membangun, generasi kedua menikmati, dan generasi ketiga menghancurkan.<sup>6</sup>

Melihat organisasi dan manajemen perusahaan, Mubarokfood menerapkan struktur organisasi seperti perusahaan besar pada umumnya. Struktur organisasi dibuat mengikuti dinamika perkembangan zaman, di dalam struktur perusahaan, pimpinan tertinggi adalah direktur utama, sebagai pengambil keputusan. Tetapi tetap ada komunikasi dua arah yang aktif antara owner, komisaris dan direktur utama. Untuk pelaksanaan tugas sehari-hari, direktur utama dibantu oleh direktur operasional. Sedangkan pemberi pertimbangan dan juga sekaligus kontrol terhadap kebijakan yang diambil direktur utama dipercayakan pada konsultan manajemen perusahaan. Jadi kinerja ada tolok ukurnya masing-masing. Selain itu juga ada *reward* dan *punishment*, sehingga tidak bisa bekerja asal-asalan.

Salah satu komponen yang diperhatikan dalam manajemen Mubarokfood adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). Sistem manajemen karyawan diperbarui dan ditata dengan baik. *Mindset*, ketrampilan kompetensi ratusan karyawan di Mubarokfood selalu ditingkatkan. Semua karyawan di Mubarokfood harus memenuhi kriteria kreatif, inovatif, profesional dan amanah. Pribadi amanah dalam diri karyawan sangat di utamakan dan dijaga dalam Mubarokfood, karena jika tidak ada sifat amanah dalam diri karyawan maka sedikit banyak akan mengganggu jalannya perusahaan. Mubarokfood akan bertindak tegas atas karyawannya dan beberapa kali harus memberhentikan karyawan karena karyawan tersebut tidak amanah.<sup>7</sup>

Salah satu contoh bentuk budaya kerja Islami yang berhasil diterapkan dalam manajemen Mubarokfood cipta delicia dalam rangka peningkatan produktivitas adalah penerapan gerakan 5S. 5S merupakan konsep tata kerja ruang dan proses menata tempat kerja. 5S itu sendiri singkatan dari sisih,

---

<sup>6</sup>Hoover, Edwin A. *Akrab dan Harmonis dalam Bisnis Keluarga*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta 2000, hal. 243.

<sup>7</sup>*Ibid*, hal 14.

susun, sasap, sosoh dan suluh. Prakteknya memang sederhana namun sangat efektif terhadap perbaikan kualitas dan produktivitas, yang bersandar pada kerja sama untuk mendorong kerja tim dan tanggung jawab individu. Selain itu penerapan gerakan 5S yang dilaksanakan dalam rangka membangun *soft competency* juga memiliki nilai *intangibile* antara lain: sujud, silaturahmi, sahih, semangat, dan senyum.<sup>8</sup>

Jika di perusahaan-perusahaan pada umumnya, usaha yang ditempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kemajuan perusahaan yaitu dengan menggunkan teori dan manajemen konvensional yang ada, tanpa dilatarbelakangi oleh aktivitas-aktivitas keagamaan, akan tetapi berbeda dengan kebijakan yang diterapkan oleh Mubarokfood yang mengedepankan pentingnya penanaman nilai-nilai spiritualitas pada masing-masing karyawan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis memandang penetapan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, yang dalam hal ini Mubarokfood dengan mengedepankan kegiatan keagamaan secara terus-menerus, tentunya dapat membentuk moralitas dan menambah semangat kerja karyawan. Hal ini pula yang menjadi ketertarikan dan yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian secara mendalam mengenai aktivitas budaya kerja Islami yang berlangsung di CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus yang tertuang dalam judul peran prinsip budaya kerja Islami dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (studi kasus pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia Kudus).

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus merupakan pembatasan masalah, maka dari itu batasan masalah dalam penelitian ini adalah: Peran prinsip budaya kerja Islami dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia.

---

<sup>8</sup> Helmi Vonda, Yoest, Oelien. *Dari generasi ke generasi*. Simple Printing. Jogjakarta, 2012, hal. 130.

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan prinsip budaya kerja Islami pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia?
2. Apakah nilai-nilai yang ditanamkan dan kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan prinsip budaya kerja Islami pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia?
3. Bagaimanakah peran prinsip budaya kerja Islam dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusi pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pinsip budaya kerja islami pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia.
2. Untuk mengetahui nilai-nilai apa saja yang ditanamkan dan kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan budaya kerja Islami di CV. Mubarok Food Cipta Delicia
3. Untuk mengetahui peran prinsip budaya kerja Islam dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusi pada CV. Mubarokfood Cipta Delicia?

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti  
Bermanfaat menambah wawasan dan pengetahuan serta penerapan ilmu budaya kerja islami di perusahaan yang didapat saat dibangku perkuliahan.
2. Bagi Perusahaan  
Sebagai bahan evaluasi perusahaan untuk mengetahui apakah pelaksanaan budaya kerja islami di perusahaan sudah berjalan dengan baik atau belum.
3. Bagi Lembaga Pendidikan  
Sebagai referensi tambahan bagi mereka yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang peran prinsip budaya kerja islami di dalam perusahaan.

## F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dalam pembahasan terhadap penelitian ini serta untuk mempermudah penulisan, maka penulis akan membagi dalam tiga bagian yaitu:

### 1. Bagian Muka

Pada bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, dan halaman abstrak.

### 2. Bagian Isi

Dalam bagian ini merupakan inti dari skripsi yang terdiri atas limabab.

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini merupakan bab pendahuluan yang akan membahas tentang garis besar penulisan skripsi ini yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini memuat tentang deskripsi pustaka, yaitu pengertian dan unsur-unsur budaya kerja Islami, etos kerja Islami, kinerja karyawan, budaya perusahaan syariah, dan kepemimpinan Islami.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menerangkan dan menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang meliputi: jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Yang berisikan tentang deskripsi hasil penelitian, hasil penelitian dan analisis hasil penelitian.

#### **BAB V : PENUTUP**

Yang berisikan tentang kesimpulan, saran dan penutup.

#### 3. Bagian Akhir

Bagian ini terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup penulis.

