

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih decade kini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan (baik yang bekerja di sektor publik maupun swasta) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang di miliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa tekanan.

Dari semua peranan karyawan dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk prestasi. Prestasi karyawan, terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimiliki, seperti pendidikan, pengalaman, karakteristik-karakteristik pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, yaitu dalam diri seseorang dan faktor eksternal yaitu hal-hal dari luar atau dari lingkungan sekitar.¹

Untuk bisa mencapai hasil dalam perusahaan, manajer harus mememanajementi kinerja dapertemen atau timnya. Dalam menjalankan tanggung jawabnya mengelola kinerja, manajer berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan dengan mendapatkan hasil yang lebih baik dari

¹M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, Hlm. 271-272

timnya.² Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitasnya), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan misi, visi dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut atau produktivitasnya.³

Pada hakikatnya modal terbesar yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia yakni karyawan yang berada di dalam perusahaan yang merupakan penggerak utama dari sumber daya lainnya. Oleh karena besarnya peranan karyawan tersebut, perusahaan harus dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya sehingga memberikan kontribusi optimal dalam peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang pertama adalah kompetensi. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja menghasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma tentang kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Ratumbusang Manado⁴ dan

² Sunarto, *Manajemen Karyawan*, Amus Yogyakarta, Yogyakarta, 2005, Hlm. 149

³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009, Hlm. 124

⁴ Christilia O. Posuma, *Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah*

Purwandito Pujoraharjo dkk tentang pengaruh kompetensi dan desain kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di dapertemen gigi dan mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan⁵.

Faktor yang kedua yaitu Etos Kerja Islami. Etos kerja Islami adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi di pikir-pikir karena jiwanya sudah menyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar⁶. Penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky tentang pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas Lhokseumawe menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan⁷. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sutono dan Budiman tentang pengaruh kepemimpinan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di koperasi jasa keuangan syari'ah baitul maal wat tamwil di kecamatan Rembang menyatakan bahwa etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan⁸.

Indonesia yang mayoritas masyarakatnya beragama Islam memiliki potensi yang luar biasa dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerja yang

Sakit Ratumbusang Manado, *Jurnal EMBAVol.1 No.4 Desember 2013:655*

⁵Purwandito Pujoraharjo Dkk, Pengaruh Kompetensi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Dapertemen Gigi Dan Mulut RSUD Dr. Mohamad Hoesin Palembang, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol.13 No.4 Desember 2015:522*

⁶Bhirawa Anoraga, Ari Prasetyo, Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, Universitas Airlangga, *JESTT Vol.2 No.7 Juli 2015:534*

⁷Harjoni Desky, Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (Stain) Malikussaleb Lhokseumawe, 2014:475*

⁸ Sutono dan Fuad ali Budiman, Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang, *Analisis Manajemen, Vol.4 No.1 Desember 2009:27*

bersumber pada keyakinan spiritual (motivasi spiritual) karyawannya. Potensi masyarakat muslim yang menjadi sumber daya perusahaan tentunya diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara religious. Penting bagi setiap karyawan muslim untuk mengerti dan memahami tingkahlaku standar, religi, norma, nilai moralitas, dan hukum yang bersumber dari agama Islam sebagai dasar motivasi spiritualnya dalam bekerja.

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim. Dengan bekerja seorang muslim akan dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna di dunia. Setiap pekerjaan yang baik yang dilakukan karena Allah sama halnya dengan melakukan jihad fi sabilillah. Jihat memerlukan motivasi, sedangkan motivasi memerlukan pandangan hidup yang jelas dalam memandang sesuatu. Itulah yang dinamakan dengan etos dan etos kerja seorang muslim harus dilandasi al-qur'an dan Hadits. Selain itu, agama juga menghadapi tantangan globalisme yang pada hakikatnya merupakan neoliberalisme sehingga semakin menyulitkan penerapan agama sebagai referensi utama bagi masyarakat yang hidup dilingkungan yang kian kompleks.⁹

Faktor yang ketiga yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan¹⁰. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dhemawan dkk tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan

⁹Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebar Swadaya, 2012), 88.

¹⁰ Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya, *AGORA* Vol. 5, No. 1, 2017

kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan¹¹.

Motivasi kerja dianggap sebagai suatu hal yang sangat menentukan, baik buruknya kinerja personil maupun organisasi dapat dilihat dari motivasi kerja, serta hanya dengan motivasi kerja yang tinggilah yang akan menghasilkan prestasi kerja.¹² Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Motivasi kerja sangat penting bagi dunia usaha, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang kuat, daya tarik pun sangat kuat untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Motivasi kerja dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahannya, dan menganggap pegawai sebagai insan yang tidak semata-mata sebagai karyawan. Menggerakkan motivasi kerja karyawan merupakan tugas yang tidak sederhana. Motivasi kerja pemenuhannya hanya dapat dilakukan melalui bekerja.

¹¹ Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, Dkk, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai D Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis, Dan Kewiausahaan*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, 2012:179

¹² R. Okky Satria, Asep Kuswara, Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, STIE Pasundan Bandung, 2013:76

Faktor yang mempengaruhi banyak dan beragam, semakin banyak faktor kerja yang mempengaruhi motivasi kerja terpenuhi, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan yang bersangkutan. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor motivasi kerja dari faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Karakteristik individu mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dan perilaku untuk memuaskan kebutuhannya, sedangkan karakteristik pekerjaan merupakan suatu kontributor penting bagi kepuasan kerja melalui penilaian karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan dapat memuaskan kebutuhan individu

Pasar Kliwon Kudus merupakan pasar tradisional terbesar dan teramai di kota Kudus, bahkan di sepanjang jalur Pantura timur. Pasar yang terletak di Jl. Sudirman desa Mlati ini menjadi pusat “perkulakan” para pedagang dari luar kota. Karena itu pasar ini sering disebut sebagai *Kliwon Trade Center* (KTC). Komoditas perdagangan andalan di Pasar Kliwon Kudus adalah bahan-bahan konveksi dan pakaian jadi. Pasar ini selalu menjadi tujuan para pembeli untuk berbelanja dalam jumlah banyak. Pasar dengan bangunan tiga lantai tersebut setiap hari selalu dipenuhi pengunjung. Apalagi menjelang Lebaran, pasar tersebut menjadi tujuan utama pedagang dari sejumlah daerah, tak hanya di Kudus.¹³

Karena banyaknya karyawan yang bekerja di pasar ini, terselip beberapa motivasi karyawan dalam bekerja. Salah satu motivasi karyawan banyak dilatar belakangi untuk memperoleh gaji sebanyak-banyaknya tanpa memperhatikan kinerja yang berdampak pada produktivitas kerja, dalam hal ini kepuasan pelanggan yang membeli di toko tersebut. Permasalahan lain juga diketahui bahwa seringkali karyawan berangkat ke pasar tidak tepat pada waktunya, seringkali karyawan mengambil kunci kios ke rumah majikannya dulu untuk membuka kios, baru kemudian berangkat ke pasar. Namun, karyawan juga diajarkan untuk memberi shodaqoh kepada orang yang lebih membutuhkan dan juga kegiatan sosial.

¹³<https://Pasarindonesiablog.Wordpress.Com/2017/02/02/Pusat-Gosir-Murah-Pasar-Kliwon-Kudus/> dikutip pada 18/08/2018 pukul 09.00 WIB

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH KOMPETENSI, ETOS KERJA ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUSLIM DI PASAR KLIWON KUDUS** “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Setiap langkah dan gerak manusia tidak terlepas dari tujuan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kontribusi kegiatan ekonomi Islam terutama tentang pengaruh kompetensi, etos kerja Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pasar Kliwon Kudus.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pada pedagang pasar dalam pengambilan kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia, sehingga kedepannya dapat mengambil kebijakan yang

lebih tepat terutama untuk karyawan agar kios dapat lebih maju dan berkembang.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagian awal
Bagian awal 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
Bagian isi yaitu memuat garis besar penelitian yang terdiri dari lima bab, antara lain:
Bab I : Pendahuluan
Meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, dan Sistematika Penulisan Skripsi
Bab II : Landasan teori
Meliputi landasan teori yang meliputi kompetensi, etos kerja Islami, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.
Bab III : Metode penelitian
Meliputi jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji asumsi klasik, dan tehnik analisis data.
Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan
Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.
Bab V : Penutup
Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.
3. Bagian Akhir
Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.