

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis sekarang ini semakin bertambah pesat, yang mengharuskan perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang baik. Adapun penggunaan sumber daya manusia secara maksimal merupakan bagian penting untuk perusahaan mencapai tujuan serta cara strategis untuk menegakkan kompetisi global. Dalam rangka kompetisi ini perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang dapat diandalkan.<sup>1</sup> Sumber daya manusia mempunyai akal, rasa, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Meskipun adanya kemajuan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, tetapi tanpa SDM sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>2</sup>

Manajemen sebuah perbankan sangatlah penting untuk mencapai tujuan dan kesejahteraan perusahaan agar perbankan dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Manajemen sendiri merupakan sebuah pengelolaan akan bisnis yang sedang dijalankan. Salah satu manajemen tersebut yaitu Etos Kerja. Etos Kerja sendiri merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seseorang akan sebuah pengaruh dari karakter atau budaya disekitar. Etos kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk menunjang manajemen sebuah perbankan itu berjalan dengan baik dan sesuai tujuan, yaitu mulai sikap atau perilaku, sosial budaya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.<sup>3</sup> Faktor tersebut sangat penting bagi suatu perbankan untuk mengembangkan bisnisnya serta meningkatkan kualitas akan pekerjaan sebuah karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan kaidah syariah. Faktor tersebut yaitu: a) Agama, b) Budaya, c) Sosial Politik, d)

---

<sup>1</sup> Karyoto, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Qalbu Insan Mandiri Kabupaten Batang." *IC-Tech*, Vol. XII No. 2, (2017), 50.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 2.

<sup>3</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), 15.

Kondisi Lingkungan/Geografis, e) Pendidikan, f) Struktur Ekonomi, g) Motivasi Intrinsik Individu.<sup>4</sup>

Sumber daya manusia yang memiliki etos kerja baik juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan islami, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting. Kepemimpinan islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT.<sup>5</sup> Penerapan kepemimpinan Islam diperlukan dalam suatu organisasi, agar para pemimpin dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik, selalu memberikan motivasi spiritualitas pada bawahannya sehingga tujuan keberhasilan tidak hanya didasarkan pada materi, tetapi juga memperhatikan aspek religiusitas.<sup>6</sup> Selain itu, Motivasi atau dorongan dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang akan diberikan pihak perusahaan.

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam hati seseorang untuk melakukan sesuatu atau mencapai sesuatu tujuan. Peran motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan. Oleh karena itu, dapat usaha meningkatkan semangat kerja seseorang akan selalu berkaitan dengan usaha dalam memotivasinya, sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui apa yang dibutuhkan manusia.<sup>7</sup> Selain kepemimpinan islami dan motivasi kerja terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Jika kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang berpengaruh positif

---

<sup>4</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 52.

<sup>5</sup> Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gadjahmada University Press, 2006), 7.

<sup>6</sup> Ratna Wijayanti dan Farid Wadji, "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Mktivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13, No. 2 (2012), 108.

<sup>7</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 8.

terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.<sup>8</sup>

Etos kerja yang tinggi dapat dilihat dengan bekerja keras, bekerja tepat waktu, bekerja dengan jujur dan penuh keuletan. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan menunjukkan bentuk hasil kerja yang terbaik dengan tetap menjaga harga dirinya. Selain itu, melalui etos kerja yang tinggi karyawan dapat bekerja dengan berorientasi pada prestasi bukan kolusi, bekerja dengan kreatif bukan diskriminatif. Etos kerja semacam ini akan timbul apabila perusahaan dirasa sudah memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan, dalam hal kesejahteraan ataupun kenyamanan dalam bekerja. Pendapat ini mengisyaratkan pentingnya kesuksesan organisasi yang perlu didukung oleh beberapa faktor, diantaranya etos kerja.<sup>9</sup> Sehubungan dengan hal itu, Lembaga Keuangan Syariah yang juga mempertahankan kelangsungan hidupnya di tengah-tengah persaingan yang ketat ini salah satunya yaitu KSP Giri Muria Group Kudus.

KSP Giri Muria Group Kudus merupakan perusahaan yang sudah berkembang di Kudus, Jawa Tengah yang memiliki kantor pusat tepatnya di Ruko Sudirman Square No.1-2 B, Jl. Jend. Sudirman kudus dan memiliki 3 kantor cabang di Kudus. Dalam upaya menjalankan peran dan mewujudkan tujuannya, koperasi ini juga memerlukan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten serta memiliki etos kerja dalam dirinya.

Terkait lokasi yang digunakan untuk menunjang penelitian ini, peneliti pernah melakukan Pengalaman Praktik Lapangan (PPL) di KSP Giri Muria Group Kudus beserta 3 cabangnya. Sehingga peneliti dapat mengamati terkait etos kerja karyawan peneliti melihat bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai sangat menarik, terutama dalam hal religius, rasa kekeluargaan, dan pemimpin juga memiliki keintelektualan yang cukup baik. Dari perihal tersebut peneliti mencoba

---

<sup>8</sup> Hendry Wijaya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)", *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 2 No. 1, (2017), 41.

<sup>9</sup> Vietriana Gustensia, "Pengaruh Kepemimpinan, Lngkungan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup", *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 13, No.2, (2012), 123-124.

menggali apakah kepemimpinan tersebut mampu untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Namun, pimpinan masih kurang memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi dan menumbuhkan etos kerja karyawan.

Selain itu, perusahaan sudah memberikan insentif finansial yang dimaksudkan untuk menjadi dorongan dalam peningkatan kinerja karyawan. Namun, ada ketidakpuasan dari beberapa karyawan terhadap insentif yang diterima. Hal ini bisa dilihat dari menurunnya etos kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya.<sup>10</sup> Selain itu, nyaman atau tidaknya lingkungan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi etos kerja karyawan yang akan berdampak pada hasil kinerjanya.

Adapun alasan lebih tepatnya mengapa saya tertarik meneliti variabel ini karena etos kerja karyawan yang baik akan membawa kebaikan jangka panjang dari perusahaan tersebut. Etos kerja dapat menjadi akar kesuksesan bagi perusahaan. Hal ini sangat penting untuk dibangun, bahkan sejak dini. Tidak hanya kompetensi dan keterampilan yang perlu dilatih, tetapi etos kerja harus dibangun terlebih dahulu.

Maka berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik melakukan pengakajian tentang “PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMIS, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA KSP GIRI MURIA GROUP KUDUS”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada KSP Giri Muria Group Kudus?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada KSP Giri Muria Group Kudus?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada KSP Giri Muria Group Kudus?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan karyawan KSP Giri Muria Group pada tanggal 27 November 2019.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami terhadap etos kerja karyawan pada KSP Giri Muria Group Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan pada KSP Giri Muria Group Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada KSP Giri Muria Group Kudus.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukan penelitian, maka dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis  
Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai pentingnya etos kerja karyawan, dan dapat menambah wawasan tentang koperasi syariah serta manajemen sumber daya manusia.
2. Secara Praktis
  - a. Lembaga Keuangan Syariah  
Dapat memberikan masukan dan saran bagi perusahaan dalam mengatasi persoalan kaitannya dengan etos kerja karyawan.
  - b. Bagi Akademik Kampus  
Dapat digunakan sebagai pemberdayaan kebendaharaan kepustakaan kampus IAIN Kudus mengenai etos kerja karyawan.
  - c. Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan dapat digunakan sebagai landasan pemikiran dan bahan kajian mengenai persoalan yang berhubungan dengan tema ini.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan serta memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, maka sistematika penulisannya sebagai berikut:

##### **1. Bagian Awal**

Bagian awal terdiri dari halaman judul, persetujuan pembimbing skripsi, pengesahan munaqosyah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

**2. Bagian Isi**

**BAB I**

: Pendahuluan

Dalam bab tersebut diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

**BAB II**

: Landasan Teori

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi teori yang berhubungan dengan judul skripsi (pendapatan, angsuran, talangan haji, dan koperasi syari'ah), penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

**BAB III**

: Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang gambaran metode penelitian, yaitu jenis dan pendekatan, *setting* penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV**

: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, analisis uji data, hasil pengolahan data, pembahasan dan jawaban dari masalah yang telah dirumuskan

**BAB V**

: Penutup

Bab penutup berisi tentang kesimpulan, saran, dan penutup.

**3. Bagian Akhir**

Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.