

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Al-Qur'an dan Al-Hadits merupakan landasan sebagai tuntunan, pegangan dan pedoman bagi umat muslim dalam agam Islam yang kegunaannya tidak hanya mengatur masalah ibadah tetapi juga berkenaan dalam kerja. Seluruh isi dan makna di dalamnya dapat dijadikan pembelajaran, dorongan dan motivasi untuk kehidupan yang lebih baik, baik untuk dunia maupun akhirat.

Al-Qur'an, Al-Hadits, Ijtihad, Qiyas, dan sumber hukum yang lain diakui sebagai sumber hukum yang melandasi hukum ekonomi islam. Hadits mengatur tentang bekerja keras dimana itu adalah salah satu jalan untuk mendapatkan keberkahan dari Allah, maka kedudukan manusia di hadapan Allah akan terangkat jika dalam bekerja dilakukan dengan penuh ketekunan, keikhlasan dan kejujuran.¹

Al-Qur'an dan Al-Hadits juga sudah menjelaskan tentang cara mencari rezeki Allah SWT melalui pekerjaan yang baik dan diridhai-Nya. Hal ini perlu diperhatikan karena manusia membutuhkan pangan, sandang, dan papan. Manusia berusaha dengan segala upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Perlu dipahami bahwa semua yang diperoleh adalah milik Allah SWT dan merupakan titipan-Nya, sehingga perlu diupayakan dengan jalan yang baik. Oleh karena itu, etos kerja muslim sangat diperlukan dalam setiap kinerja pribadi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.²

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor internal. Weber dan Bellah dalam tesisnya menyebutkan bahwa faktor internal seperti ajaran agama atau keyakinan penganutnya sangat mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja seseorang. Doktrin agama dipercaya dapat memberikan pengaruh terhadap etos kerja. Dampaknya positif

¹Heri Sudarsono, *Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Ekonisia, 2002, 34.

²Erwin Jusuf Thaib, "Al-Qur'an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islami", *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol. 15, No. 1, Juni 2014 : 1 - 9

jika mampu memotivasi umatnya dan negatif jika tidak mampu mendorong umatnya untuk meningkatkan etos kerja.³

Dapat dikatakan bahwa iman adalah variabel independen pertama yang mempengaruhi etos kerja seorang muslim karena iman adalah pandangan hidup yang memberikan norma, dasar, landasan untuk membangun dan membina mu'amalah. Selain itu, iman juga menuntun umatnya untuk bertaqwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.⁴

Etos kerja islami merupakan upaya sungguh-sungguh dalam mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah dengan menundukkan dunia dan menempatkan diri sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) dengan memobilisasi seluruh aset, pikiran, dan dzikir.⁵

Berdasarkan hal tersebut, gaya kepemimpinan demokratis dipilih sebagai variabel independen kedua dari penelitian ini. Hal ini diputuskan berdasarkan hasil keputusan bersama. Pemimpin sangat berperan dalam mengatur keberlangsungan diskusi. Pemimpin yang baik akan menerapkan sistem musyawarah dengan memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk memberikan pendapat. Pemimpin juga akan memberikan pendapatnya namun tidak memaksakan kehendak⁶. Untuk itu, harus ada timbal balik yang baik antara kepemimpinan dan bawahan agar kinerja bawahan atau karyawannya dapat berjalan maksimal.

Kinerja karyawan dipilih sebagai variabel dependen pada penelitian ini karena keberhasilan perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan itu sendiri, baik pimpinan maupun karyawan. Kinerja merupakan dari hasil usaha seseorang selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugasnya yang dibandingkan dengan standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati

³ Saifullah, "Etos Kerja Dalam Perspektif islam", *jsh Jurnal Sosial Humaniorah*, Vol 3 No.1, (Juni: 2010), 59.

⁴ Buchari alma dan Donni juni priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2009, 176.

⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 26.

⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, 132.

bersama. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.⁷

Sumber daya alam yang tersedia bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, akan tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi tersebut. Oleh karena itu, sukses atau tidaknya perusahaan dalam mencapai sasaran organisasi atau perusahaan juga ditentukan oleh manajemen sumber daya manusianya.⁸

Ekonomi Islam juga berlandaskan hukum pasti yang dapat menjawab semua permasalahan dalam kemasyarakatan, baik masalah kecil hingga besar, juga sebagai dasar keteraturan hidup bermasyarakat. Permasalahan yang sering terjadi yang dapat menjadi tantangan dan kekurangan dalam dunia perbankan syariah adalah persoalan manajemen dan sumber daya.⁹

Dalam konteks koperasi BMT, Iwan Agustiawan Fuad, Empowering Team Baitulmal Muamalat, menyatakan bahwa sistem administrasi beberapa BMT sangat sederhana dan kurang memperhatikan pengawasan intern yang memadai. Selama ini, pengawasan dilakukan oleh lembaga yang bertanggung jawab hanya terhadap BMT tertentu, sehingga tidak menyentuh seluruh jenis BMT.¹⁰ Bahkan sebagian besar SDM BMT, belum memiliki pengetahuan yang cukup mengenai operasional BMT, baik dalam pengumpulan dan penyaluran dana, serta kemampuan pengembangan BMT sesuai karakteristiknya.¹¹

⁷ Syarah Amalia, Mahendra Fakhri, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro", *jurnal computech & bisnis*, Vol.10, no 2, Desember 2016, 120.

⁸ Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe", *Inferensi, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, Desember 2014

⁹ Kamil, Sukron, *Islam dan Demokrasi: Telaah Konseptual dan Histories*, Jakarta : Gaya Media Pratama, 2002. 286.

¹⁰ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, Bandung: Alfabeta, 2013, 287.

¹¹ Kamil, Sukron, *Islam dan Demokrasi, Telaah Konseptual dan Histories*, Jakarta : Gaya Media Pratama, 2002. 287

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bitul Mal Wa Tamwil (BMT) Mitra Mu'amalah Jepara mengalami kenaikan dan penurunan. Lembaga yang bergerak dibidang jasa keuangan ini yang memiliki karyawan yang tersebar di Jepara. Walaupun tersebar di berbagai kecamatan, manajemen BMT berusaha sebaik mungkin untuk memberikan pelayanan yang baik, salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menghadapi persoalan itu, Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) Mitra Mu'amalah Jepara sudah memiliki sistem pengukur kinerja karyawan bernama KPI (*Key performance Indicator*) yang berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia (insani). Sistem ini terdiri atas beberapa indikator yang nantinya akan menunjukkan skor kinerja masing-masing karyawan setiap periode. Skor tersebut digunakan untuk evaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Tidak hanya kualitas kerja yang ditingkatkan, lembaga keuangan berbasis syariah ini juga berusaha meningkatkan kualitas islami di lingkungan kerja.

Salah satu upaya yang ditempuh lembaga untuk meningkatkan kualitas islami di lingkungan kerja adalah dengan membudayakan kegiatan spiritual guna menciptakan lingkungan kerja yang baik. Walaupun hal itu sudah dilakukan, kinerja karyawan justru semakin melemah pada bulan-bulan tertentu khususnya saat bulan ramadhan. Berikut adalah data kinerja karyawan dengan pengukuran KPI (*Key performance Indicator*).

Tabel 1.1

REKAP AO KPI KSPPS MITRAMU APRIL-JUNI 2019

N o	NAMA	APRI L	MEI	JUN I	NILA I	PREDIKAT
1	M.Subhan	87	89	86	B	BAIK
2	Yhurin A	71	56	27	B	BAIK
3	A.Sasminto	69	62	59	B	BAIK
4	M.Dahlan	77	54	45	B	BAIK
5	Jafar	75	75	68	B	BAIK
6	Yuli Fitriana	79	75	79	B	BAIK
7	Ulil Absor	62	69	61	B	BAIK

8	Sudarmono	68	57	71	B	BAIK
9	Iswan H	85	85	84	B	BAIK
10	M.Mansur H	93	89	88	A	BAIK SEKALI
11	Dadang R	60	72	64	B	BAIK
12	Aji P	54	56	54	B	BAIK
13	Dewi S	83	78	72	B	BAIK
14	Nurul Mutaqin	80	57	71	B	BAIK
15	Juraij al Irhasy	76	83	80	B	BAIK
16	Sri Endang R	88	70	63	A	BAIK SEKALI
17	Ika Santika	88	72	68	A	BAIK SEKALI
18	Yuyun N	CUTI	CUT I	64	B	BAIK
19	Margiantoro	74	69	45	C	SEDANG
20	Ichda M	71	58	64	B	BAIK
21	Diah Safitri	91	53	76	B	BAIK
22	Noviana	85	79	74	B	BAIK
23	Mediza	39	72	74	B	BAIK
24	A.Yusro	81	87	84	A	BAIK SEKALI
25	S.Humam	21	47	61	C	SEDANG

(Sumber : Rekap AO KPI KSPPS MITRAMU Jepara April-Juni 2019)

Tabel 1.2
REKAP TELLER KPI KSPPS MITRAMU APRIL-JUNI 2019

N O	NAMA	AP R	ME I	JUN I	NIL AI	PREDIKA T
1	Putri Rosalinda	CU TI	CU TI	CU TI	B	BAIK
2	Endah Yuanita	69	67	59	B	BAIK
3	Novita Sugiarti	CU	87	78	B	BAIK

		TI				
4	Milatul Azka (Plt)	71	57	69	B	BAIK
5	Wahyu Hilda	82	79	79	A	BAIK SEKALI
6	Suci Rahadian	66	63	57	B	BAIK
7	Dewi Fatmawati	72	70	70	B	BAIK
8	Ristianingrum	72	69	75	B	BAIK
9	Karina A	88	88	85	A	BAIK SEKALI

(Sumber : Rekap Teller KPI KSPPS MITRAMU April-Juni Jepara 2019)

Tabel 1.3

**REKAP CS + COLLEC KPI KSPPS BMT MITRAMU
APRIL-JUNI 2019**

N o	NAMA	AP R	MEI	JUN I	NILA I	PREDIKA T
1	Indrayana Ratih M	72	64	76	B	BAIK
2	Yhurin Astiani	78	76	88	B	BAIK

(Sumber : Rekap CS + Collec KPI KSPPS MITRAMU April-Juni Jepara 2019)

Tabel 1.4

REKAP CSKPI KSPPS BMT MITRAMU APRIL-JUNI 2019

N o	NAMA	AP R	ME I	JUN I	NILA I	PREDIKA T
1	Nur Khasanah	79	79	72	B	BAIK
2	Siti Supiati	74	55	60	C	SEDANG

(Sumber : Rekap CS KPI KSPPS MITRAMU Jepara April-Juni 2019)

Selain karena meningkatnya transaksi penarikan simpanan, kegiatan dan agenda lembaga terus padat dan etos kerja karyawan justru menurun. Selain itu, karyawan BMT Mitra Mu'amalah terkadang mengeluhkan tentang keputusan yang tidak diambil melalui dua arah antara atasan dan karyawan. Perusahaan ini memang sudah memiliki manajemen

husus yang bertugas memecahkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Sehingga gaya kepemimpinan demokratis tidak selalu sejalan dengan suara karyawan.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada penelitian terdahulu berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penulis menemukan adanya kesenjangan yang dihasilkan antara penelitian tersebut. Pada penelitian yang dilakukan oleh Derry Pratama Cita, Dkk, dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Syariah (BTN) Kc Malang” di dapatkan hasil bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh positif yang artinya semakin tinggi Etos Kerja Islami maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank Tabungan Syariah (BTN) Kc Malang.¹² Tidak berbeda jauh dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe” menyatakan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh signifikan.¹³

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alfa Shafissalam dan Misbahuddin Azzuhri dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur” menyatakan bahwa Etos Kerja Islami tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dijelaskan bahwa terjadi hubungan berlawanan arah sehingga apabila semakin tinggi Etos kerja Islami maka ana semakin rendah kinerja karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur.¹⁴

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra Yusugna, Azis Fathoni dan Andi Tri Haryono dalam

¹² Derry Pratama Cita,Dkk, “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Syariah (BTN) Kc Malang”, *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.3, No. 2, Agustus 2018, 30.

¹³ Harjoni Desky, “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe”, *Inferensi, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, (Desember 2014), 473.

¹⁴ Alfa Shafissalam, Misbahuddin Azzuhri, ” pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur”, *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Universitas Brawijaya, 14

penelitiannya dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan” menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan yang artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis perusahaan SPBU 44.501.29 maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.¹⁵ Tidak berbeda jauh, penelitian yang dilakukan oleh Elsa Nopitasari dan Herry Krisnandy dalam penelitiannya dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry” juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan.¹⁶

Dari permasalahan di atas, etos kerja islami dan gaya kepemimpinan demokratis menarik untuk diteliti untuk melihat pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan. Dengan latar belakang di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa masalah yang dapat dirumuskan melalui penelitian ini, yakni:

1. Apakah etos kerja islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara?.
2. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara?.

¹⁵Indra Yugusna, dkk,” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan”, *Journal Of Management*, Volume 2 No.2(Maret 2016).

¹⁶Elsa Nopitasari, Herry Krisnandy, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry”, *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, Volume 14, No. 1, Januari 2018, 26.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara.
2. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara.

D. Manfaat penelitian

Diharapkan penelitian ini berhasil dengan baik agar dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pikiran bagi perkembangan ilmu Ekonomi Syariah dan sebagai rujukan untuk peneliti selanjutnya tentang pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT MITRAMU Jepara.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, masukan dan informasi bagi KSPPS BMT MITRAMU Jepara dalam mengambil kebijakan dan menentukan langkah-langkah dalam memaksimalkan kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara serta lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan KSPPS BMT MITRAMU Jepara.

b. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk masyarakat bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan demokratis.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan atau penelitian ini dimaksudkan memberikan gambar secara garis besar dan atau menyeluruh dimana didalamnya terdapat lima bab. Setiap bab memiliki sub

bab yang saling berkesinambungan agar dapat dipahami. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bagian awal terdiri dari Halaman Judul, Pengesahan Majelis Penguji Ujian Munaqasah, pernyataan Keaslian Skripsi, Abstrak, Moto, Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Gambar dan Daftar Tabel.

2. Bagian isi

Pada bagian ini terdiri dari lima sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori Etos Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kinerja Karyawan. Serta menjelaskan tentang Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Hepotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Sumber Data dan Variabel, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yaitu Gambaran Objek Penelitian, Analisis Data dan Pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini meliputi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah di paparkan dan saran.

3. Bagian akhir

Bagian akhir terdiri dari daftarpustaka yakni buku buku yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan skripsi dan lampiran-lampiran pendukung skripsi