

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu bidang ilmu yang mengatur mengenai proses pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya, yang dilakukan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan suatu perusahaan maupun organisasi. Manajemen tersebut memiliki 6 komponen yang dikenal dengan istilah 6M yaitu *men* (manusia), *money* (uang), *mothode* (metode yang digunakan), *materials* (bahan-bahan yang diolah), *machines* (mesin), dan *market* (pasar). Man power manajemen atau yang bisa disebut manajemen sumber daya manusia berasal dari unsur *men* (manusia) yang menjadi sebuah bidang studi dalam ilmu ekonomi, khususnya manajemen.¹

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam memberikan nilai tambah (*added value*) bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif (*competitif advantage*). Perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat sekarang ini menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang menentukan kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan. Peran sumber daya manusia memberikan fungsi yang strategis dalam peningkatan bagi organisasi maupun perusahaan untuk mencapai *competitif advantage* yang berkelanjutan untuk bersaing dan memenangkan dari segi kualitas perusahaan terhadap pesaing.²

Kegiatan-kegiatan manajemen dapat dijalankan pada individu, kelompok dan unit organisasi yang lebih tinggi, kadang-kadang ada aktivitas yang diprakarsai organisasi dan kadang pula ada kegiatan yang inisiatifnya datang dari individu maupun kelompok. Apapun bentuknya, tanggung jawab untuk menjalankan kegiatan-kegiatan ini saling terkait. Seluruh kegiatan membentuk sistem manajemen sumber daya manusia.³ Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang sangat berpengaruh

¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 9.

² Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprice, 2011), 1.

³ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 16.

terhadap efektifitas perjalanan organisasi. Karena SDM dalam organisasi sangat vital sehingga apabila terjadi disfungsi dalam manajemen SDM akan berpengaruh terhadap keseluruhan dalam organisasi.⁴

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta kayakinn atas sesuatu. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.⁵

Bekerja sesuai syariat Islam bertumpu pada *akhlakul karimah*, yang memiliki arti bahwa Islam akan menjadikan akhlak sebagai motivasi dalam diri yang terus menyala yang mendorong tiap langkah seseorang ke jalan yang benar. Sesuai semangat kerja ialah *minallah, fi sabilillah, ilallah* (dari Allah, di jalan Allah dan untuk Allah). Adapun ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja akan tampak pada tingkah lakunya dan memiliki prinsip bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah⁶

Setiap individu hendaknya melakukan adaptasi diri kepada peraturan yang diberikan. Hal ini akan menjadikan individu atau bahkan masyarakat menjadi tertib dan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan. Penyesuaian diri juga berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan, dimana perusahaan membutuhkan kepatuhan dari para karyawan sesuai aturan dan ketetapan yang berlaku didalam perusahaan itu sendiri. Artinya, apabila tidak ada suatu disiplin kerja, maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Untuk itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan dan harus diterapkan pada karyawan untuk kemajuan perusahaan yang lebih baik.⁷

Disiplin karyawan berasal dari pemikiran dimana manusia didunia ini tidak ada yang sempurna, setiap manusia pernah melakukan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja.

⁴ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3-4.

⁵ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), hlm. 217.

⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 73.

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 85.

Sehingga untuk menghindari kesalahan tersebut tiap perusahaan maupun organisasi membutuhkan aturan dan standar operasional yang harus ditaati oleh para karyawan.⁸

Pengawasan dan perilaku keteladanan berjalan saling menunjang dan berakumulasi dalam bekerja. Jadi pemantauan, penilikan atas orang atau sesuatu di dalam pekerjaan demi organisasi membentuk hal yang dapat ditiru dan dicontoh dalam melakukan pekerjaan organisasi atau menjadi keteladanan dipekerjaan. Selanjutnya keteladanan ini mengembangkan pengawasan yang semakin baik artinya semakin besar pemantauan, penilikan dan penjagaan atas orang atau sesuatu didalam pekerjaan yang sangat dibutuhkan organisasi. Proses ini diantara pengawasan dan keteladanan terus berlanjut dan saling memperkuat fungsinya.⁹

Peran mutu kerja memberikan efek kekuatan pendorong yang dikenal sebagai *driven force* guna menciptakan kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan. Adanya kualitas dalam bekerja akan dapat diraih dengan bekerja sungguh-sungguh, kerja keras, serta menerapkan kedisiplinan yang kuat dalam diri baik dalam jangka pendek maupun panjang.¹⁰ Selama karyawan bekerja disuatu organisasi secara teratur perlu diadakan evaluasi terhadap kinerjanya, oleh atasannya, bagian personel, pejabat lain maupun panitia khusus yang ditunjuk.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih, Siti Sukmawati, dan Jafar Basalamah yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar.” Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian bahwa, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 304-305.

⁹ Bob Waworuntu, *Perilaku Organisasi: Beberapa Model dan Submodel*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2016), 49.

¹⁰ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 127.

¹¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 130.

karyawan dan etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹²

Penelitian yang dilakukan oleh Rosinta Romauli Situmeang yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah” dengan hasil penelitian bahwa variabel pengawasan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan dan variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan. Sedangkan Hasil uji-F menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh Ike Susanti yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.MMW di Sidoarjo” dengan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja. Variabel pengawasan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja. Untuk variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja. Sedangkan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 765,336. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Dengan demikian berarti bahwa variabel bebas yang meliputi disiplin kerja, pengawasan dan motivasi secara bersama / simultan berpengaruh terhadap kinerja.¹⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Tuti Hartati dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan Rokan Hulu” dengan hasil bahwa, semangat kerja,

¹² Wahyuningsih, dkk., “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar”, *Center of Economic Student Journal*, 2, no. 2 (2019): 131.

¹³ Rosinta Romauli Situmeang, “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah”, *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 02, No. 02, (2017): 158.

¹⁴ Ike Susanti, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT.MMW di Sidoarjo”, *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 2 No. 2, (2017): 434.

disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan.¹⁵

Pasar Kliwon Kudus merupakan pasar grosir kebanggaan bagi Kabupaten Kudus. Tak heran jika pasar Kliwon Kudus memiliki lokasi yang luas serta terdapat banyak pedagang dan pembeli yang ada didalamnya. Dari sekian banyaknya penjual dan pembeli akan berdampak pada kebersihan pasar itu sendiri. Misalnya terdapat banyak sampah plastik, kertas dan lain-lain yang dihasilkan masing-masing kios. Hal ini dapat mengganggu para pengunjung sampah apabila lingkungan pasar tidak dibersihkan. Mengingat, pasar yang bersih akan membawa citra atau kebanggaan suatu daerah. Peran petugas kebersihan sangat dibutuhkan untuk memelihara kawasan pasar.¹⁶ Adapun anggaran untuk petugas kebersihan pasar antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.1 Anggaran Dana Petugas Kebersihan Pasar

| Tahun | Pasar | | | Anggaran total |
|-------|--------|----------|--------------------|----------------|
| | Kliwon | Bitingan | Pasar desa lainnya | |
| 2017 | 1,75 M | 770 Jt | 966 Jt | 3,486 M |
| 2018 | 1,7 M | | | 1,7 M |

Sumber: m.rilis.id, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tahun 2018 mengalami penurunan. Adanya pengurangan anggaran tahun 2017 maka kualitas kebersihan pasar berbeda dengan sebelumnya. Apalagi tanggung jawab kebersihan pasar diserahkan sepenuhnya pada petugas kebersihan itu sendiri. Jika sebelumnya ada sampah, petugas langsung membersihkan, namun pada tahun 2018 hanya dibersihkan pada pagi dan sore, sehingga menyebabkan pasar menjadi kumuh dan kinerja petugas kebersihan kurang maksimal.¹⁷

Selain dari anggaran yang turun, timbunan sampah di Kabupaten Kudus pada tahun 2019 sebanyak 159.083 ton per tahun. Dari jumlah timbunan sampah itu, tercatat bahwa sebesar

¹⁵ Tuti Hartati, "Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan Rokan Hulu", *JOM Fekon*, 4 No. 1 (2017): 1071.

¹⁶ "Riwayat Pasar Kliwon Kudus yang Melegenda", 30 Maret 2015, <https://isknews.com/riwayat-pasar-kliwon/>.

¹⁷ "Anggaran Kebersihan Pasar Tradisional di Kudus Menurun", m.rilis.id, 5 Januari 2018, <http://m.rilis.id/index.php/anggaran-kebersihan-pasar-tradisional-di-kudus-menurun/>.

60,54% sudah dikelola sedangkan sisanya sebesar 39,46% belum dikelola.¹⁸ Hal ini menunjukkan bahwa volume sampah yang belum dikelola cenderung banyak. Kepala Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus, Sudiharti melalui Kasi Pendapatan, Ketertiban, dan Kebersihan Pasar Moch. Kaden menyatakan bahwa kondisi sampah di Pasar Kliwon yang membuat kuantitas atau volume sampah membludak ialah dari warga yang seenaknya membuang sampah di sekitar area Pasar Kliwon. Namun hal tersebut masih bagian dari tanggung jawab petugas kebersihan.¹⁹

Dari pihak pasar, termasuk petugas kebersihan sudah kuwalahan dengan volume sampah yang dihasilkan dari Pasar Kliwon. Terlebih pembersihan sampah yang dilakukan setiap hari yang dibuang oleh para pedagang dan ditambah lagi dengan ulah warga yang tidak bertanggung jawab seenaknya membuang sampah di area Pasar Kliwon, yakni di jalan Menur. Sehingga dibutuhkan kerja sama yang baik antara hubungan perseorangan, sesama petugas dan atasan untuk mengatasinya. Hal ini menyebabkan banyak warga yang mengeluh mengenai sampah yang berserakan dipasar Kliwon.²⁰

Berdasarkan fenomena tersebut, kinerja petugas dari efektifitas biaya mengalami penurunan yang membuat kinerja petugas kebersihan pasar Kliwon kurang maksimal. Dari segi kualitas dan kuantitas, jumlah volume sampah yang berserakan masih kurang teratasi dengan maksimal. Selain itu, untuk mengatasi rasa kuwalahan, dilihat dari kerjasama dari rekan kerja, maupun pihak terkait perlu diperhatikan. Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertatik untuk mengangkat judul skripsi ***“Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pasar Kliwon Kab. Kudus”***.

¹⁸ “Masyarakat Garda Terdepan Pengelolaan Sampah,” Jatengprov, 11 Agustus 2020, <https://jatengprov.go.id/beritadaerah/masyarakat-garda-terdepan-pengelolaan-sampah/>

¹⁹ “Armada Pengangkut Ditarik, sampah Pasar Kliwon Numpuk,” 16 Oktober 2019, <https://radarkudus.jawapos.com/read/2019/10/16/161099/armada-pengangkut-ditarik-sampah-pasar-kliwon-numpuk>

²⁰ “Warga Keluhkan Sampah yang dibuang seenaknya dijalanan Selatan Pasar Kliwon,” 08 Juni 2020, <https://www.radiosuarakudus.com/warga-keluhkan-sampah-yang-dibuang-seenaknya-dijalan-selatan-pasar-kliwon/>

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah etos kerja islami, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan pemaparan diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
3. Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dikemudian hari. secara umum manfaat yang dihasilkan dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dimana seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan tema sumber daya insani yang sesuai dengan ketentuan hukum Islam.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam kegiatan ekonomi yang sesuai dengan syari'at Islam bagi petugas kebersihan Pasar Kliwon Kudus dan pihak pengelola pasar. Selain itu dapat dijadikan sebagai referensi mengenai pengaruh etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pengawasan sesuai dengan hukum syari'ah untuk membentuk sumber daya manusia yang berakhlak mulia dan beretos kerja tinggi di suatu perusahaan maupun organisasi.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi terdiri atas beberapa bagian, yaitu:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal sistematika penulisan skripsi terdiri dari halaman Judul, Nota persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan keaslian skripsi, motto, persembahan, kata pengantar, abstraksi, pedoman transliterasi arab-Latin, daftar Isi, daftar table, daftar grafik, daftar lampiran.

2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat 5 (lima) bab yang berkaitan dengan masalah skripsi yang dibahas. Kelima bab tersebut yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini Berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan Laporan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang kajian pustaka yang menjelaskan teori yang menjadi landasan penelitian yang berkaitan dengan Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Pengawasan, Kinerja, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir Dan Hipotesis Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang kajian pustaka, yaitu membahas metode penelitian yang meliputi: Jenis dan Pendekatan Penelitian, Setting Penelitian, Populasi Penelitian, Variabel dan Definisi Operasional Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang Gambaran Umum Responden, Analisis Data dan Pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi Kesimpulan dan Saran

3. Bagian Akhir
Pada bagian ini terdiri dari Daftar Pustaka, Lampiran-Lampiran, Piagam-Piagam dan Daftar Riwayat Hidup Penulis.

