

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah instansi sangat memerlukan kualitas kerja yang mengacu pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah salah satu aset terutama untuk suatu industri, serta kedudukan sumber daya manusia untuk sesuatu industri tidak hanya dilihat dari produktivitas kerjanya saja, namun pula bisa dilihat lewat mutu pekerjaan yang lebih produktif. Lebih lanjut, keberhasilan industri sebagian besar ditentukan oleh keunggulan sumber daya manusianya, serta tidak hanya oleh sumber energi alamnya. Bila sumber daya manusia industri mempunyai tingkatan pengetahuan yang besar, maka energi saing industri akan terus semakin berkembang. Sumber daya manusia menjadi aspek berarti yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga untuk mewujudkan visi serta misi industri tersebut.

Kualitas sumber daya manusia bisa ditingkatkan lewat proses pengembangan sumber daya manusia. Perihal ini pastinya memerlukan komitmen serta konsistensi yang lebih besar dalam mengaitkan sumber daya manusia ataupun karyawan, sehingga bisa tingkatkan efisiensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi di industri. Dengan kenaikan mutu kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan sanggup bekerja secara produktif serta handal sehingga kinerja yang dicapai lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan oleh industri.

Kualitas kerja merupakan sesuatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas serta efisiensi sesuatu pekerjaan yang dicoba oleh sumber daya manusia ataupun sumber energi yang lain dalam pencapaian tujuan ataupun sasaran industri dengan baik serta berdaya guna. Perihal inilah yang menimbulkan antara industri yang satu dengan industri yang lain hendak bersaing dalam meningkatkan mutu, baik itu mutu meningkatkan sumber daya manusia ataupun mutu produk. Meningkatkan sumber daya manusia ialah sesuatu aktivitas yang dilaksanakan bersama- sama

pegawai serta manajer dengan tujuan mencari nilai tambah supaya industri tersebut bisa mengalami tantangan kompetitif.

Menurut Flippo kualitas kerja merupakan sesuatu hasil yang bisa diukur dengan efektifitas serta efisiensi sesuatu pekerjaan yang dicoba oleh sumber energi manusia ataupun sumber energi yang lain dalam pencapaian tujuan ataupun sasaran industri dengan baik serta berdaya guna.¹ Sebab pada dasarnya untuk melihat sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu industri, bisa dilihat dari hasil kerja seseorang pegawai yang terdapat dalam industri tersebut. Agar dapat melahirkan sumber energi manusia yang bermutu tidak hanya dibutuhkan pekerja yang profesional, melainkan pula membutuhkan suatu proses yang menunjang terwujudnya karyawan yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada²:

1. Pengetahuan (*knowledge*), ialah keahlian yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi serta energi fikir dan kemampuan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*skill*), keahlian yang dimiliki teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities* yaitu keahlian yang terbentuk dari sebuah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang mencakup kelayakan, kedisiplinan, kerjasama dan bertanggung jawab.

Sebagaimana Bitner dan Zeithaml yang menyatakan bahwa dalam meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja), ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau *training*, memberikan *insentive* atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang

¹ Edwin Flippo, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 28

² Matutina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua (Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2001), 205

dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.³

Hypermart Kudus ialah salah satu hipermarket ritel modern di Indonesia untuk keluarga kelas menengah keatas, dengan banyaknya opsi produk yang ditawarkan, mulai dari bahan pokok sehari-hari, produk fresh, bazaar, softlines, serta benda elektronik. Hypermart mempunyai keunggulan yang dihasilkan dari keahlian Perseroan yang tumbuh lewat kajian intensif terhadap ritel serta konsumen, dan analisis mendalam atas penjualan serta profitabilitas bersumber pada SKU dan jaringan distribusi nasional untuk pengiriman produk dari sentra Distribusi serta pemasok ke seluruh gerai.⁴

Untuk mempertahankan mutu kerja Hypermart menegakkan seluruh undang-undang serta peraturan terpaut ketenagakerjaan yang relevan di tingkatan lokal serta nasional, serta dengan menyediakan area kerja yang inklusif, adil serta berguna. Perseroan berkomitmen menyediakan area kerja yang nyaman, sehat serta aman untuk karyawan. Seluruh kegerai, sentra distribusi serta kantor pusat dilengkapi dengan perlengkapan keselamatan kerja semacam sistem sprinkler, alarm kebakaran serta perlengkapan pemadam kebakaran, serta jalan keluar darurat serta tangga darurat yang jelas. Para karyawan di tingkatan gerai, sentra kedistribusi serta kantor pusat secara berkala berpartisipasi dalam pelatihan kebakaran serta memperoleh pengarahan keselamatan.⁵

Hypermart berbenah supaya menjadi organisasi untuk berkinerja besar lewat investasi pengembangan karakter serta profesionalisme karyawannya, untuk membenarkan kalau mereka mempunyai kompetensi serta mutu yang diperlukan perseroan untuk menggapai tujuan bisnisnya. Divisi sumber energi manusia bertanggung

³ Akhmad Hulaify, *Kualitas Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syariah* 19, no. 1 (2019): 32, diakses pada 28 Agustus, 2019, <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/download/104/74>

⁴ *Tentang Kami*, diakses pada 27 Agustus, 2019, http://ir.hypermart.co.id/about_us.html

⁵ *Tentang Kami*, diakses pada 27 Agustus, 2019, http://ir.hypermart.co.id/about_us.html

jawab untuk melaksanakan pemetaan kompetensi, memperhitungkan kebutuhan pelatihan serta perencanaan, dan meningkatkan serta memfasilitasi bermacam program pelatihan serta pengembangan untuk setiap tingkat organisasi. Tidak hanya membagikan pelatihan kepada karyawan yang baru bergabung, Perseroan pula membagikan peluang yang adil serta menyeluruh atas pertumbuhan karir kepada karyawan yang sudah bergabung, antara lain dengan membagikan bermacam-macam program pelatihan pengembangan, kenaikan kemampuan, kenaikan keahlian kepemimpinan, baik buat toko, kantor pusat ataupun sentra distribusi yang dilakukan secara internal ataupun eksternal.

Keberhasilan perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh karyawan, Karyawan merupakan makhluk sosial yang merupakan kekayaan utama organisasi atau perusahaan mana pun. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pemerhati yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pekerja atau karyawan menjadi perwakilan yang mendukung pencapaian tujuan, memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan semangat dalam bekerja. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. merupakan dunia kerja, karyawan harus memiliki semangat bekerja, semangat inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja pada perusahaan atau instansi, dengan kata lain semangat tersebut dapat diartikan sebagai kualitas kerja. Kualitas kerja sangat diperlukan hal ini akan membuat suatu kinerja di organisasi dapat menjadi lebih baik. Kualitas kerja yang tinggi akan banyak mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, begitupun sebaliknya motivasi kerja karyawan yang lemah akan mengalami stagnan bahkan kemunduran.

Karyawan merupakan manusia biasa tentunya tidak terlepas dari berbagai problematika pekerjaan, yang salah satunya di perusahaan Hypermart Kudus merupakan bagaimana menumbuhkan upaya dalam semangat bekerja.

Dalam hal ini menjadi perhatian bagi manajemen agar disemua karyawan mempunyai semangat bekerja sehingga akan mempunyai dampak positif tersendiri baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Tidak hanya itu saja, masalah yang sering dihadapi bagi karyawan ialah bagaimana menjunjung integritas atau nilai-nilai kejujuran yang merupakan aspek mutlak yang harus dimiliki oleh karyawan di Hypermart Kudus.

Agar menjadi seorang yang berintegritas, pemahaman tentang aturan dan kebijakan harus diperlukan agar bisa menyesuaikan tingkah laku dalam tempat kerja. Seperti jika ingin membawa sebuah kardus kosong yang tidak masuk atau terhitung di stok komputer yang pastinya tidak merugikan toko jika diambil, tapi dari satu sisi kita tidak diperbolehkan untuk mengambil barang apapun dari toko, jadi sekecil apapun itu jika bukan hak karyawan tidak boleh di ambil, kecuali demi kepentingan toko. Sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak mau korupsi, dan menjadi dasar yang melekat pada diri sendiri sebagai nilai-nilai moral. Terlepas dari hal tersebut maka perlu adanya bimbingan yang dilakukan di Hypermart Kudus salah satunya yaitu layanan bimbingan keagamaan agar setiap karyawan mempunyai landasan keimanan serta merasa tidak memiliki yang bukan menjadi miliknya sendiri.

Bimbingan keagamaan merupakan segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka memberikan bantuan kepada orang lain yang sedang menghadapi kesulitan spiritual di lingkungan hidupnya agar orang tersebut dapat mengatasi sendiri karena timbul kesadaran dan penyerahan diri terhadap kuasa Tuhan Yang Maha Esa, sehingga timbul pada pribadinya suatu cahaya harapan kebahagiaan hidup masa sekarang, dan yang akan datang.⁶ Salah satu bentuk layanan bimbingan keagamaan yang dilakukan oleh hypermart kudus adalah pengajian pagi.

Pengajian pagi di hypermart kudus dilaksanakan setiap dua minggu sekali guna untuk pemerataan shift

⁶ Samsul Munir Amir, *Bimbingan dan Konseling Islam* (Jakarta: Amzah, 2010), 19

karyawan, karena dibagi menjadi dua shift pagi dan siang. Pengajian adalah salah satu bentuk dakwah, dengan kata lain jika dilihat dari segi metodenya yang efektif guna menyebarkan agama Islam, maka pengajian merupakan salah satu bentuk metode dakwah. Di samping itu pengajian merupakan unsur pokok dalam syi'ar dan pengembangan agama Islam. Pengajian ini sering dinamakan dakwah Islamiyah, karena sebagai salah satu upaya dalam dakwah Islamiyah adalah melalui pengajian. Dakwah Islamiyah merupakan usaha untuk terwujudnya ajaran agama dalam semua aspek kehidupan.

Hal yang medasar dari dakwah atau pengajian ialah suatu hal untuk mengajak seorang hamba untuk taat kepada hal yang di perintahkan Allah sebagai Tuhan, agar mereka terbiasa dalam berbuat kebaikan dan larangan baik dan buruk yang di perintahkan Allah agar mendapatkan keberuntungan baik di dunia serta di akhirat.⁷ Hal ini merupakan perintah Allah dalam surat Ali Imran ayat 104 yang berbunyi:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: *“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang mungkar ; merekalah orang-orang yang beruntung.”*(Q.S Ali Imron : 104)⁸

Melalui pegajian pagi sikap-sikap positif hendaknya dibina, baik dalam perilaku karyawan maupun sikap karyawan agar menentukan dari kualitas kerja karyawan itu sendiri sehingga mampu bersaing secara sehat, sedangkan perilaku negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin agar antar karyawan tidak saling mempunyai rasa iri terhadap kualitas pekerjaan yang

⁷ Munzier Suparta, *Metode Dakwah*, Kencana, Jakarta: 2009, hlm. 28.

⁸ Surat Ali 'Imran Ayat 104, <https://tafsirweb.com/1236-surat-ali-imran-ayat-104.html> diakses pada 28 Agustus 2019

dihasilkan sendiri. contoh tindakan karyawan sebagai kepuasan kerja, stres dan frustrasi yang disebabkan oleh seluruh aspek dalam pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan hendaknya diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, loyalitas, kecintaan dan kedisiplinan serta kualitas kerja karyawan dapat meningkat.

Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk meneliti tentang **“Peran Layanan Bimbingan Keagamaan Melalui Pengajian Pagi Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Di Hypermart Kudus”**.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini, lebih fokus pada penelitian tentang implementasi layanan bimbingan keagamaan melalui pengajian pagi sebagai upaya meningkatkan kualitas kerja di Hypermart Kudus.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kegiatan bimbingan keagamaan melalui pengajian pagi sebagai upaya meningkatkan kualitas kerja pada karyawan di Hypermart Kudus ?
2. Bagaimana peningkatan kualitas kerja karyawan setelah mengikuti kegiatan pengajian pagi di Hypermart Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian adalah :

1. Mendiskripsikan pengajian pagi dalam meningkatkan kualitas kerja di Hypermart Kudus.
2. Menjelaskan peningkatan kualitas kerja karyawan setelah mengikuti kegiatan pengajian pagi di Hypermart Kudus

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini terdiri dari dua aspek, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teori manfaat yang dihasil penelitian ini diharapkan dapat sumbangsih pemikiran dan memperluas wacana berfikir, serta dapat membantu proses pembelajaran tentang prodi bimbingan keagamaan khususnya yang berbentuk dakwah dengan cara pengajian pagi untuk meningkatkan kualitas kerja, terkhusus di perusahaan Hypermart Kudus.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian sangat diharapkan agar sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan strategi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di Hypemart Kudus untuk mencapai kinerja yang maksimal.

b. Bagi peneliti

Peneliti ini dapat lebih mendalami mengenai pelayanan bimbingan keagamaan melalui pengajian pagi sehingga mampu mengaplikasikan pada kualiatas kerja pada karyawanan.

c. Bagi pihak lain

Keberhasilan penelitian ini semoga mampu untuk menjadi rujukan hasnah pengembangan ide yang baru bagi kelanjutan peneliti kemudian, serta sebagai bahan peruhasaan dan intansi dalam meningkatkan kinerja serta masalah-masalah yang dihadapi bersama.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini akan dijelaskan tentang kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan berikutnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian awak, hal yang utama: judul, nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto,

halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, daftar tabel serta daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian isi merukan beberapa bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I merukan pendahuluan ialah latar belakang masalah, fokus penulisan, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi **teori-terori tentang bimbingan keagamaan, tujuan bimbingan keagamaan, Fungsi bimbingan keagamaan, Unsur bimbingan keagamaan, pengertian pengajian, tujuan pengajian, unsur pengajian, objek pengajian teori, materi, media pengajian, metode pengajian, bentuk-bentuk pengajian, pengertian kualitas kerja, faktor untuk meningkatkan kualitas kerja.** Selain itu juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir.

BAB II : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis penelitian dan pendekatan penelitian, setting lokasi penulisan, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data, tektik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi suatu gambar umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta

pembahasan. implementasi layanan bimbingan keagamaan melalui pengajian pagi sebagai upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan di Hypermart Kudus.

BAB V : Bab mengurai kesimpulan, saran serta penutupan. Bagian Akhir Bab ini akan menguraikan daftar pustaka, daftar riwayat hidup pendidikan penulis seta lampiran-lampiran.

