

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam memajukan suatu perusahaan sangatlah penting. Salah satu pendekatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendekatan agama. Dalam Agama Islam terdapat konsep Etos kerja Islami yang berlandaskan Al-quran serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Islam sebagai Agama yang sempurna, sistem keimanan dan aqidah yang diyakini oleh para pemeluknya yaitu muslim, juga mengatur mengenai etos kerja, mendorong dan mengutus umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal, tanpa mengeluh yang menunjukkan kepuasan bagi diri sendiri.

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok perusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata atau bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan selagi pelaku ekonomi.<sup>2</sup>

Menurut bahasa, etos berasal dari bahasa (*ethos*) yang memiliki arti sikap, watak kepribadian, karakter dan keyakinan atas sesuatu. Etos kerja dapat dibentuk

---

<sup>1</sup> Ayuk Wahdanifiari Adibah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri" (Skripsi, IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2014) hlm. 23

<sup>2</sup> *Ibid.* Hlm 23

dari kebiasaan, pengaruh dari budaya, maupun sistem nilai yang diyakini. Dalam etos terdapat gairah atau semangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Selain itu juga ada semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan, sehingga setiap pekerjaan sebisa mungkin menghindari kecacatan. Sikap seperti ini dikenal dengan (*ihsan*), sebagaimana Allah menciptakan manusia bentuknya yang paling sempurna.<sup>3</sup>

Musa Asyarie mengungkapkan bahwasanya etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap diri mereka yang direfleksikan dalam kehidupan.<sup>4</sup> Etos juga bermakna nilai moral, yaitu suatu pandangan batin yang sudah mendarah daging. Dengan etos, seseorang dapat terobsesi, terpicat dan terus berjalan untuk memenuhi harapannya dengan memiliki sikap ketabahan yang sangat kuat sehingga tidak gampang menyerah atau berganti haluan dari arah yang telah diyakininya. Tidak sedikit orang yang mampu mengubah wajah dunia, yaitu mereka orang yang seluruh hidupnya diabdikan untuk mewujudkan pengetahuan dan harapannya tersebut melalui semangat kerja yang tidak kenal kata mundur atau menyerah<sup>5</sup>.

Pengertian selanjutnya adalah kerja dan Islam, kerja yaitu kegiatan melakukan sesuatu. Menurut El-Qussy seorang pakar ilmu berkebangsaan Mesir, kerja merupakan aktivitas sengaja, bermotiv, dan bertujuan<sup>6</sup>. Kerja biasanya dilakukan dengan tujuan untuk mencari nafkah, mata pencaharian, aktivitas untuk melakukan sesuatu. Dan pekerjaan adalah sesuatu yang dikerjakan, kesibukan, mata pencaharian tugas dan kewajiban, tentang bekerjanya (berfungsi sesuatu). Sedangkan Islami berasal dari kata Islam yang menurut Mahmud Syalthout, Islam adalah Agama Allah yang diperintahkan kepada Nabi Muhammad SAW untuk mengajarkan pokok-pokok serta peraturan-peraturannya, serta menugaskan kepadanya untuk menyampaikan agama

---

<sup>3</sup> Toto Tasmara, membudayakan Etos kerja Islami (Jakarta:Gema insani Press, 2002), 15.

<sup>4</sup> Musa Asyarie, Islam, Etos Kerja Dan Pemberdayaan Ekonomi Umat (Yogyakarta:LESTFI,1997),34.

<sup>5</sup> Mohammad Mustari, Nilai Karakter: Refleksi Untuk Pendidikan (Jakarta: Rajawali Pers 2014 ), 16-17.

<sup>6</sup> Ahmad Janan Asifudin, Etos Kerja Islami (Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press, 2004), 27

tersebut kepada seluruh umat manusia agar mereka memeluknya<sup>7</sup>. Islami bersifat keislaman, yaitu suatu perkara yang dilakukan berdasarkan atau berlandaskan ajaran Islam.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Etos kerja Islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Musa Asyarie dalam bukunya menambahkan mengenai aqidah etos kerja Islami, yaitu nilai-nilai ketuhanan yang mendasari etos kerja seorang muslim dalam bekerja. Sehingga dapat diketahui bahwa etos kerja Islami adalah karakter seseorang dalam bekerja yang dilandasi nilai-nilai keislaman sebagai dasar dalam mencapai tujuan bekerja.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sebuah perusahaan memerlukan pelaksanaan berbagai fungsi internal, di antaranya tenaga kerja atau karyawan, atau dengan kata lain berbagai fungsi internal perusahaan dijalankan secara terpadu bergagai suatu proses transformasi menghasilkan keluaran yang baik berupa barang dan jasa yang ditawarkan kepada konsumen.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan melakukan berbagai cara yang ada dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan atau memantau karyawan agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Motivasilah yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja, berprestasi, dan yang menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan supaya menarik, agar karyawan mau melakukan tugasnya<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Ajat Sudrajat, *Din Al-Islam Pendidikan Agama Islam Di Perguruan Tinggi*(Yogyakarta: UNY Press,2009),p.32.

<sup>8</sup> Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu manajemen* (Jakarta: Kencana, 2013), h.225

Fungsi internal dari tenaga kerja atau karyawan mempunyai keterkaitan satu dengan lainnya, ditambah dengan fungsi-fungsi internal lainnya. Kondisi ini perlu diarahkan agar fungsi perusahaan secara entitas dapat memberi pelayanan berkelanjutan kepada masyarakat atas dasar saling menguntungkan.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Motivasi juga dipengaruhi oleh peluang yang didasarkan oleh karyawan untuk mendapatkan berbagai hasil sebagai akibat tercapainya tujuan prestasinya. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang mendorongnya melakukan tindakan. Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti pemimpin selalu memberikan semangat kepada karyawan BMT NU Cabang Prajekan.

Kinerja merupakan hal yang harus diperhitungkan jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai tujuannya, organisasi yang baik tentu akan mempertimbangkan setiap kemampuan karyawannya untuk mencapai suatu kerja yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan itu. Kinerja diukur dengan cara yang berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lain, sehingga bisa saja tolak ukur dari kinerja itu berbeda dan memberikan hasil penilaian kinerja yang berbeda pula.

Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi seperti ini perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama, salah satu metode dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) tersebut melalui etos kerja Islam yang memiliki pengertian yaitu karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar

dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Keberadaan Etos kerja yang tinggi dalam diri karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja.

Strategi Penerapan Etos kerja Islami yang dilakukan oleh BMT NU Cabang Prajekan untuk peningkatan kinerja karyawan adalah melakukan apel pagi sebelum bekerja, untuk memberi pengarahan agar karyawan tetap disiplin dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, serta jujur dalam melakukan sesuatu yang telah di amanahkan oleh perusahaan. selain itu BMT NU Cabang Prajekan juga sering mengadakan kegiatan peribadatan ceramah-ceramah islam yang menghubungkan dengan pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan agar karyawan tetap amanah, jujur, dan dapat dipercaya serta tetap mengikuti sesuai dengan ajaran Islam.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“STRATEGI PENERAPAN ETOS KERJA ISLAMI UNTUK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BMT NU CABANG PRAJEKAN”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Sebagaimana telah di deskripsikan pada latar belakang masalah diatas maka dapat di identifikasikan yaitu :

1. Mengetahui Strategi Penerapan Etos kerja Islami pada BMT NU Cabang Prajekan.
2. Mengetahui peningkatan kinerja karyawan pada BMT NU Cabang Prajekan. .

## **C. Rumusan Masalah**

3. Bagaimana Penerapan Etos Kerja di BMT NU Cabang Prajekan.
1. Bagaimana Peningkatan Kinerja Karyawan melalui penerapan Etos Kerja Islam.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menjelaskan bagaimana konsep Strategi penerapan Etos kerja Islami untuk peningkatan kinerja karyawan yang diberikan oleh BMT NU Cabang Prajekan.
2. Untuk mengetahui macam-macam Etos kerja Islami di BMT NU Cabang Prajekan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberi manfaat dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang ada maupun permasalahan yang sedang diteliti. Selain itu diharapkan mempunyai manfaat teoritis untuk pengembangan ilmu maupun dalam bentuk manfaat praktis yang dapat memecahkan masalah-masalah yang ada dengan aktual.

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat membantu menambah wawasan ilmu pengetahuan terlebih di dalam ilmu Strategi penerapan Etos kerja Islami, begitupun yang berkaitan dengan penelitian ini yakni Strategi penerapan Etos kerja Islami untuk peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi BMT NU Cabang Prajekan.

Memberikan masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun Strategi penerapan Etos kerja secara Islami guna meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi Kampus

Sebagai penambah kajian dan referensi khususnya bagi mahasiswa Ekonomi Syariah beserta menjalin hubungan baik antara universitas Nurul Jadid dengan BMT NU Cabang Prajekan.

- c. Bagi Mahasiswa (sendiri)

Mahasiswa dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang akan membuka pola berpikir yang lebih luas mengenai disiplin

ilmu yang di tekuni selama ini dan juga menambah wawasan tentang penerapan Etos kerja secara Islami dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

## **F. Definisi Konsep**

Untuk memahami permasalahan yang terdapat didalam judul kripsi penelitian ini dan menghindari permasalahan dalam pemahamannya, maka perlu adanya penegasan istilah atau definisi konsep yakni arti kata demi kata sekaligus secara keseluruhan judul penelitian ini.

### **1. Etos Kerja Islami**

Etos kerja merupakan pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja dan kerja yang dimaksud dalam hal ini merupakan kerja bermotif yang terikat dengan penghasilan atau upayah memperoleh hasil, baik yang bersifat material maupun non material. Sedangkan, Etos kerja Islami merupakan kepribadian yang melahirkan keyakinan pada diri manusia, bahwa kerja bukan saja untuk memuliakan dirinya saja, melainkan juga sebagai suatu amal saleh yang mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dapat disimpulkan etos kerja adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

### **2. Kinerja Karyawan**

Secara umum kinerja memiliki pengertian yang berarti sebuah prestasi atau hasil yang diperoleh oleh seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang sudah disepakati bersama. Selain melihat definisi kinerja secara umum kita juga bisa mengkaji kembali arti dari Kinerja melalui beberapa pendapat dari para ahli : menurut Sutrisno Kinerja adalah hasil kerja karyawan, dilihat dari aspek kualitas, kuantitas waktu kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Stolovitch And Keeps “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Donnelly, Gibson And Incevich pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa ulasan yang telah dipaparkan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi Kinerja Karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang dinilai dari beberapa kesepakatan bekerja dalam organisasi atau Instansi. Setiap organisasi atau instansi pasti memiliki beberapa standart yang akan menjadi patokan dalam menilai sebuah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Melalui beberapa standart inilah kita dapat menilai dan mengambil kesimpulan tentang kinerja karyawan.

#### **G. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang tulis oleh Rahmat Hakiki dengan judul penelitian “*Strategi Dalam Melakukan Peningkatan Etos Kerja Dan Pembayaran Karyawan BPRS Safir Kota Bengkulu*”. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pihak Bank Safir Kota Bengkulu dalam meningkatkan etos kerja karyawan dan bagaimana sistem kerja karyawan ditinjau dari keadilan ekonomi Islam Hasil penelitiannya menunjukkan upah yang diterima karyawan sesuai beban kerja yang dilakukan, selain gaji perbulan juga mendapatkan uang transportasi dan jika ada tambahan jam kerja akan dibayar juga jadi selain dari gaji bulanan juga mendapatkan gaji tambahan<sup>9</sup>. Masalah penelitiannya adalah bagaimana strategi pihak BPRS Safir dalam meningkatkan etos kerja karyawan dan bagaimana system pembayaran karyawan BPRS Safir ditinjau dari keadilan ekonomi Islam. Perbedaannya yakni subyek penelitian, peneliti disini meneliti tentang strategi penerapan etos kerja islami untuk peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hakiki meneliti tentang strategi dalam melakukan peningkatan etos kerja.

---

<sup>9</sup> Rahmat Hakiki, *Strategi Dalam Melakukan Peningkatam Etos Kerja Dan Pembayaran Karyawan BPRS Safir Kota Bengkulu* (Bengkulu: Institut Agams Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2016).

2. Anggri Puspita Sari, (2012) at yang berjudul “*Application of Employee Work Ethics At Station SKPIM Class II Bengkulu*”<sup>10</sup>. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mendiskripsikan penerapan etos kerja karyawan pada stasiun KIPM kelas II Bengkulu. Untuk menetapkan mekanisme bagaimana personalia atau pemimpin dalam menangani untuk meningkatkan etos kerja karyawan, penelitian ini menggunakan diskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) stasiun KIPM kelas II Bengkulu berjumlah 24 orang. Koisioner di gunakan sebagai instrument pengumpulan data utama studi ini menemukan etos kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap statistik yang menunjukkan bahwa factor-faktor etos kerja rata-rata karyawan di stasiun KIPM kelas II Bengkulu. Persamaanya yaitu pada variable etos kerja sedangkan perbedaannya yaitu pada variable objeknya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Etos kerja Islami**

##### **1. Pengertian Etos kerja Islami**

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok dengan demikian etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan diluar dirinya.

Agama islam adalah agama yang serba lengkap, yang didalamnya mengatur seluruh aspek kehidupan manusia baik kehidupan spiritual yang bersifat ukhrawi

---

<sup>10</sup> Anggri Puspita Sari, *Employee Ethic Application KIPM ClassII ClaS Of Bengkulu*.(Journal Binet : 2012).