

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Islam mendudukan kerja sebagai hal yang wajib dikerjakan oleh setiap muslim.<sup>1</sup> Kerja bukan hanya sekedar keterampilan untuk mencari rizeki halal semata, melainkan niat ibadah seorang muslim kepada Allah SWT.<sup>2</sup> Dalam menjalankan pekerjaan, seorang muslim wajib untuk menjalankan pekerjaannya dengan dilandasi atas dasar mendapat ridha Allah dan tidak boleh menerapkan sikap semena-mena secara acuh tak acuh.<sup>3</sup>

Perkembangan zaman memberi dampak besar bagi perubahan (*change*) dalam menjalankan bisnis. Perubahan (*change*) merupakan salah satu faktor dalam perkembangan bisnis. Semakin berkembangnya zaman, maka semakin berkembang pula pengetahuan manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam Islam sudah dijelaskan bahwa bekerja atau mencari nafkah merupakan suatu kewajiban dan ibadah yang tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan.<sup>4</sup> Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen,

---

<sup>1</sup> AL-HIKMAH, AL-QUR'AN DAN TERJEMAH, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2012), 487.

<sup>2</sup> Andri Hadiansyah, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE", *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, Vol. 3, No. 2, (2015):150.

<sup>3</sup> Betri Sirajuddin, H.R:AL-BAIHAQI, I-Economic, vol. 2, (2016): 45.

<sup>4</sup> Andri Hadiansyah, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE", *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, Vol. 3, No. 2, (2015):150-151.

dimana perusahaan dapat dengan mudah menyesuaikan diri serta mengakomodasikan perubahannya dengan cepat, tepat dan terarah.<sup>5</sup> Dibalik suksesnya suatu perusahaan (organisasi), terdapat sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang cukup baik.<sup>6</sup>

Perusahaan harus mampu menyatukan cara pandang antara karyawan dengan pimpinannya. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan motivasi, bimbingan, arahan dan koordinasi dalam bekerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya.<sup>7</sup> Perusahaan akan berjalan dengan baik apabila lingkungan kerjanya juga mendukung. Kinerja karyawan akan berpengaruh besar terhadap lingkungan kerja. Dengan adanya persaingan bisnis yang cukup signifikan akan menuntut perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya.<sup>8</sup>

Dalam menghadapi persaingan bisnis, perusahaan harus meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia. Dimana SDM dapat dijadikan sebagai faktor internal perusahaan yang memegang keberhasilan suatu organisasi

---

<sup>5</sup> Erlin Dholphina, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan", *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan*, (2012):1.

<sup>6</sup> Layaman & Maya Jumalia, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan", *Indonesian Journal Of Strategic Management*, Vol. 1, (2018): 70.

<sup>7</sup> Erlin Dholphina, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. 1.

<sup>8</sup> Umi Latifah & Sri Haryani, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Pengecoran Aluminium SP Yogyakarta", *Telaah Bisnis*, Vol. 15, No. 2, (2014):95.

untuk bisa mencapai tujuan utama dengan efektif dan efisien. Terdapat empat ciri yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yaitu: benar dan jujur (*siddiq*), mengembangkan lingkungan menuju kebaikan (*tabligh*), dapat dipercaya (*amanah*), kompeten dan profesional (*fatamah*).<sup>9</sup>

Etika kerja Islam adalah suatu pandangan, sikap, dan kebiasaan mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh individu. Oleh karena itu etika kerja juga merupakan antusiasme kerja yang dilihat dari individu dalam menyikapi suatu pekerjaan. Etika kerja Islam juga bisa diartikan sebagai suatu perilaku etis dalam berbisnis yang dikemas dengan nilai-nilai syariat Islam yang selalu mengutamakan halal dan haramnya suatu bisnis.<sup>10</sup>

Etika dan bisnis tidak selalu dilihat sebagai dua hal yang bertentangan, dimana bisnis adalah simbol dari urusan duniawi tetapi juga bersifat investasi akhirat, dimana bisnis yang diniatkan sebagai ibadah dan totalitas dalam beribadah kepada Tuhan. Etika kerja Islam menekankan bahwa pekerjaan yang kreatif adalah sumber prestasi bagi suatu organisasi. Nilai dari pekerjaan dalam etika kerja Islam dihasilkan dari tekad yang disertai dengan tekat dan kerja keras. Kerja keras bisa dikatakan sebagai kebajikan yang

---

<sup>9</sup> Biatna Dulbert Tampubolon, "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001", *Jurnal Standardisasi*, Vo.9, NO. 3, (2007): 106.

<sup>10</sup> Leli Rosiyana, Zainul Arifin, Dan Sunarti, "Implementasi Etika Bisnis Islam Guna Membangun Bisnis Yang Islam", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 53, No. 1, (2017):197.

muncul dari diri manusia itu sendiri dalam menjalankan apa yang seharusnya dikerjakan.<sup>11</sup>

Budaya kerja biasanya didasari atas adab sebagai nilai untuk dijadikan sifat dan kebiasaan guna mendorong karyawan dalam mengimplementasikan ke kehidupan suatu organisasi yang dilihat dari perubahan perilaku, sikap, cita-cita, tindakan, dan kepercayaan yang terbentuk sebagai pekerjaan. Indikator dari budaya kerja itu sendiri adalah kondisi lingkungan fisik pekerjaan dan kondisi lingkungan suatu pekerjaan.<sup>12</sup>

Budaya organisasi dibentuk bukan hanya untuk mengaktualisasikan apa yang menjadi tujuan dari organisasi, melainkan digunakan sebagai tolak ukur dalam membentuk karakter karyawan supaya bisa meningkatkan kinerja sebagai tugas dan tanggung jawab. Melalui budaya kerja yang baik, maka produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkatkan semangat kerja, kemampuan, dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas kerja yang ideal merupakan sifat psikis yang dijadikan perbaikan terhadap apa yang telah ditetapkan.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Leli Rosiyana, Zainul Arifin, Dan Sunarti, "Implementasi Etika Bisnis Islam Guna Membangun Bisnis Yang Islam", 197.

<sup>12</sup> Dwi Agung Nugroho Arianto, "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", *Jurnal Economia*, Vol. 9, No. 2, (2013): 194-195.

<sup>13</sup> Milla Sasuwe, Bernhard Tewal, Yantje Uhing, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 4, (2018): 2409.

Bagi seorang karyawan penilaian yang dilakukan melalui produktivitas kerja biasanya dijadikan sebagai tolak ukur tentang kekurangan dan kemampuan yang berfaedah untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, hasil penilaian kinerja dirasa penting dalam mengambil keputusan tentang beberapa hal diantaranya seperti mengidentifikasi pengaruh lingkungan, kebutuhan karyawan, budaya, pengaruh lingkungan, dan pelatihan yang diberikan sebagai proses dari MSDM. Produktivitas kerja karyawan UMKM sangat tergantung pada manajemen organisasi yang dijalankannya, dimana manajemen organisasi dijalankan sebagai salah satu pihak yang berkompeten dalam menentukan kemajuan usaha.<sup>14</sup>

Berdasarkan hasil interview yang dilakukan dengan pemilik Ega/Sawo Konveksi yang dilakukan pada tanggal 25 Januari 2021 pukul 11.09 berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pertumbuhan sumber daya manusia tidak seimbang dengan produktivitas kerja yang ada. Sumber daya manusia yang minim mampu menghambat perkembangan perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, serta dorongan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain produktivitas

---

<sup>14</sup> Wahyu Firmansyah Dan Sulkarnain, "Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia", *Jurnal Balanca*, Vol. 1, No. 2, (2019):238-239.

kerja, sikap dalam beretika seperti tanggung jawab dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan belum sepenuhnya diterapkan dalam bekerja. Masih banyak karyawan yang mengabaikan sikap beretika dalam bekerja sehingga tidak terjalin hubungan harmonis antar sesama karyawan. masalah lain yang muncul adalah sistem kerja yang kurang tertib dan transparan sesama karyawan. dari masalah yang muncul diatas dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Berbagai riset dari penelitian sebelumnya bahwa etika kerja islam dan budaya kerja islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Join Rachel Luturmas yang dilakukan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon memperoleh hasil bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara simultan ataupun persial. Ini dibuktikan bahwa menerapkan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan dan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.<sup>15</sup> Penelitian Dewi Novia PC menemukan bahwa etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma. Penelitian ini didasari oleh masalah yang disebabkan oleh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja bukan dari aspek etika islam melainkan faktor lain

---

<sup>15</sup> Join Rachel Luturmas, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon", *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 2, No. 2, (2017): 153.

seperti pengalaman kerja.<sup>16</sup> Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Farisul Adab dan Wahibur Rokhman dengan hasil bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, retensi karyawan, & produktivitas karyawan yang dilakukan di UKM TenunTroso Jepara. Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah kurangnya sikap karyawan dalam menghadirkan hati dan jiwa dalam bekerja, serta karyawan perlu menjunjung tinggi nilai-nilai etika dalam bekerja.<sup>17</sup>

Produktivitas kerja merupakan pencapaian yang diperoleh perusahaan dari kinerja karyawan yang dilakukan untuk memenuhi target yang sudah ditentukan. Produktivitas kerja karyawan bukan hanya berfokus pada volume produksi, tetapi keunggulan produk yang diperoleh karyawan. Produktivitas kerja juga wujud dari kemampuan seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada objek penelitian yaitu Ega/Sawo Konveksi dan hasil yang diperoleh dari riset-riset terdahulu yang menunjukkan perbedaan, dimana perbedaan yang terjadi dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, sikap dalam beretika seperti tanggung jawab dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan belum sepenuhnya diterapkan dalam bekerja. Sistem kerja yang

---

<sup>16</sup> Dewi Novia PC, "Pengaruh Etika Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Agrindo Indah Persada Di Kabupaten Seluma), Skripsi, Bengkulu: 2016, 62.

<sup>17</sup> Farisal Adab Dan Wahibur Rokhman, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Produktivitas Karyawan UKM Tenun Trosos Jepara", *Equilibrium*, Vol. 3, No. 1, (2015): 48.

kurang tertib dan transparan sesama karyawan. dari masalah yang muncul diatas dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dimiliki oleh karyawan. Maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena adanya perbedaan yang diperoleh ketika melakukan survei terhadap beberapa karyawan yang menyatakan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang sudah dijelaskan diatas terkait variabel independen Etika Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam.<sup>18</sup>

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah peneliti uraikan, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Ega/Sawo Konveksi)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan atas latar belakang yang dituliskan sebelumnya, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan Ega/Sawo Konveksi?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan Ega/Sawo Konveksi?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja islam dan budaya kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan?

---

<sup>18</sup> Wawancara Yang Dilakukan Oleh Peneliti Pada Tanggal 25 Januari 2021 Pukul 11.09 WIB..

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang dapat dijasikan sebagai indikasi dalam pembuatan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang (munaqosah) strata satu sebagai salah satu program studi manajemen bisnis syariah IAIN KUDUS. Berikut tujuan yang dimaksudkan:

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan Ega/Sawo Konveksi .
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan Ega/Sawo Konveksi.
3. Untuk mengetahui engaruh etika kerja islam dan budaya kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan Ega/Sawo Konveksi.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dikerjakan dengan tujuan bisa memberi keuntungan bagi pihak-pihak yang mengharapkan, baik secara teoritis atupun praktis:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa ilmu pengetahuan terkhusus pada bidang sumber daya manusia yaitu berupa etika kerja dalam Islam dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan Ega/Sawo Konveksi.
  - b. Dijadikan sebagai tambahan referensi atau bahan bacaan bagi penelitian- penelitian selanjutnya.

- c. Dijadikan sebagai pendukung teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diulas dalam penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Ega/Sawo Konveksi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa informasi dan pertimbangan kepada pemilik pimpinan dalam menyusun rancangan sumber daya manusia bagi Ega/Sawo Konveksi.

### b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan motivasi untuk seluruh karyawan tentang pentingnya etika kerja Islam dan budaya kerja Islam dan tahu bagaimana cara untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan nyaman dan aman.

### c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat digunakan untuk penerapan ilmu pengetahuan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul di lapangan sesuai dengan bidang keilmuan yang dipelajari.

## E. Sistematika Penulisan

Pada bagian ini memuat inti dari penelitian yaitu terdiri dari lima bab, diantaranya bab 1 dengan bab lainnya saling berhubungan. Dimana dari ke-5 bab tersebut

merupakan satu kesatuan yang utuh. Ke-5 bab tersebut meliputi:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab landasan teori dikemukakan dalam tinjauan pustaka yang berisi pengertian etika bisnis Islam, budaya kerja, dan indikator lain yang mendasari produktivitas karyawan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi rancangan penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis data.

**BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dari isi pembahasan, saran, dan penutup.