

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, perusahaan dihadapkan dengan persaingan bisnis yang semakin ketat. Untuk tercapainya keberhasilan dalam suatu perusahaan tentunya tak luput dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Pada setiap organisasi atau perusahaan pasti memerlukan karyawan untuk melakukan berbagai aktivitas kegiatannya agar dapat terwujudnya tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, salah satu komponen pendukung yang paling penting adalah karyawan karena sumber daya manusia yang mengoperasikan sumber daya yang lainnya.

Sumber daya manusia atau karyawan perlu dikelola dengan baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya di era global ini, karena apabila karyawan dalam suatu perusahaan tidak profesional dalam menjalankan tugasnya, maka hal tersebut pasti akan berdampak secara langsung kepada hasil kinerja yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan. Begitu pula apabila perusahaan tersebut memiliki teknologi yang canggih dan modal yang besar namun sumber daya manusia yang menjalankan perusahaan tersebut tidak baik dan tidak profesional maka tidak akan ada artinya.

Kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun tidak dilakukan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya selama jam kerja berlangsung (Karina & Moch, 2018 : 100). Selain itu kinerja karyawan dapat diartikan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu keahlian yang mereka miliki. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya kinerja tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya dan hasil yang diperolehnya.

Dalam pandangan Islam, juga sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja yang dilakukan pasti akan memperoleh hasil sesuai dengan apa yang dikerjakan bahkan bisa mendapatkan lebih jika melakukannya dengan baik. Hal tersebut dijelaskan di ayat Al Qur'an surat An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةًۢ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh karakter masing-masing individu. Individu yang memiliki etika kerja yang tinggi cenderung akan lebih produktif, karena jika karyawan tidak memiliki etika kerja yang tinggi karyawan tersebut kemungkinan adalah orang yang malas dan tidak memiliki etika dan menjadikannya berkarakter lemah yang sangat menghambat kemajuan dalam pekerjaan mereka. Menurut penelitian Zahrah Novia, Norasyikin, Huda, & Akmal, (2016: 715) kinerja karyawan dipengaruhi oleh etika kerja Islam dan Religiusitas beserta faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

Etika kerja Islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram Hana & Ghufron (2015). Dalam persaingan bisnis yang ketat seperti sekarang etika yang baik sangat dibutuhkan untuk mendorong individu melakukan usaha terbaiknya dan bekerja keras serta akan meningkatkan komitmen dan tanggung jawab terhadap apa yang sedang dilakukan oleh seorang individu di tempat kerja yang pada akhirnya akan membuahkan persistensi karena terdapat penyertaan niat yang kuat dalam menggapai keberhasilan dan tujuan dari perusahaan yaitu kesuksesan. Menurut penelitian Harmoko & Sunaryo (2015) menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hana & Ghufron (2015: 340) yang membuktikan bahwa etika kerja Islam

berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi berbeda dengan penelitian milik Shafissalam & Azzuhri (2013: 1) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Religiusitas merupakan kebutuhan yang menjadi dorongan (*drive*) yang diperlukan manusia demi timbulnya suatu keseimbangan perilaku yang bersifat imaterial yaitu kegamaan (Yusuf, 2015: 5). Aturan tersebutlah yang dijadikan acuan dalam menjalani kehidupan dalam berbagai aspek aktivitas termasuk dengan aktivitas dalam bekerja. Tingkat religiusitas yang tinggi akan memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas dalam hidupnya dengan lebih baik lagi karena tujuan bekerjanya bukan hanya untuk kebutuhan di dunia, namun juga untuk di akhirat dan mencari ridho Allah SWT.

Menurut Karina & Moch (2018: 99), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT.Perkebunan XI mengungkapkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian milik Zahrah Novia, Norasyikin, Huda, & Akmal, (2016: 715) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun karena semua penelitian tersebut dilakukan di luar Kota Surabaya bahkan ada penelitian yang dilakukan di luar negeri, menjadi alasan penulis untuk meneliti variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim di Surabaya bersamaan dengan variabel etika kerja Islam yang memiliki *gap research* pada penelitian sebelumnya.

Menurut beberapa uraian latar belakang diatas menjadi alasan penulis mengambil judul penelitian tentang “**Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Surabaya**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah tertulis di atas, maka rumusan masalah yang ada adalah sebagai berikut:

1. Apakah penerapan etika kerja Islam dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya?
2. Apakah religiusitas dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya?
3. Apakah etika kerja Islam dan religiusitas secara simultan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan etika kerja Islam dan religiusitas secara simultan terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Bagi penulis: diharapkan dengan adanya penelitian ini, penulis dapat mengambil teladan dan menambah wawasan serta meningkatkan ke-religiusitasan dan pengetahuan mengenai pentingnya etika kerja yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia kerja nantinya.
2. Bagi masyarakat / pembaca: diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu masyarakat dalam memperoleh informasi dan menambah wawasan tentang pengaruh penerapan etika kerja Islam dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dan menerapkan hal yang baik dalam kehidupan sehari-hari.
3. Bagi karyawan Muslim: dapat dijadikan landasan dalam menumbuhkan dan mempraktekkan etika kerja sesuai syariah dan meningkatkan religiusitas dalam peningkatan kinerja kerjanya agar dapat memperoleh kebaikan di dunia maupun di akhirat.
4. Bagi peneliti lain: diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan referensi atau rujukan untuk melakukan penelitian dengan topik atau tema yang sama namun dapat ditambahkan dengan variabel lain untuk lebih menambah pengetahuan pembaca dan pihak yang berkaitan lainnya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran alur per bab agar mudah dipahami oleh pembaca. Adapun rancangan sistematis penulisan proposal skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN.

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang atau alasan penulis untuk meneliti penelitian, kemudian ada rumusan masalah, dan tujuan penelitian dilakukan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.

Bab ini menjelaskan telaah pustaka yang terdiri dari penelitian terdahulu, kerangka teori pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.

Bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, definisi operasional, populasi, sampel, serta teknik pengambilan sampel, metode analisis data dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran subyek penelitian dan analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif, analisis statistik dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini akan menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan peneliti dan saran bagi beberapa pihak.