

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting karena manusia bagian utama dalam kehidupan, disamping teknologi yang berkembang pesat saat ini. Teknologi yang berkembang pesat di dunia tidak menggeser atau menggantikan manusia dalam menjalankan aktivitas (Karauwan et al., 2015). Kualitas sumber daya manusia (SDM) juga merupakan komponen penting dalam setiap aspek pembangunan suatu negara (Mangkunegara, 2017). Peranan sumber daya manusia sebagai salah satu penggerak dalam kehidupan dan semakin diutamakan dikarenakan manusia memiliki sebuah skill di dalam dirinya. Selain itu orang-orang yang bekerja di suatu perusahaan mengenai kinerja seseorang tentang sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan fungsi maupun tugas yang dituju.

Meningkatkan sebuah kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan perlu ditingkatkan melalui pendekatan dari segi agama, psikologi dan organisasi. Mangkunegara (2017) berpendapat prestasi kerja individu atau organisasi yang baik saat ini dilandasi oleh pendekatan agama, psikologi dan budaya. Pada pendekatan sebelumnya merubah norma atau karakteristik yang baik dalam bekerja, kemudian karyawan diharapkan memberikan kinerja yang memuaskan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik berpengaruh baik terhadap kinerja perusahaan. Kinerja yang baik dapat dicerminkan karyawan melalui perilaku

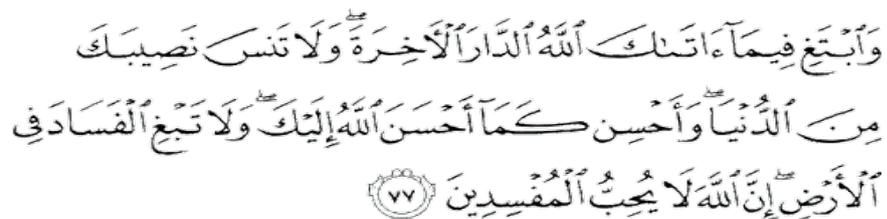
masing-masing karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki semangat dan komitmen yang tinggi saat bekerja maka akan memberikan hasil yang memuaskan kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, maka perlu usaha dalam meningkatkan etos kerja yang baik.

Etos kerja menjadi panduan bagi manusia dalam melakukan pekerjaan yang berlandaskan pada aturan yang ada baik dari segi agama, budaya, dan kebiasaan. Etos kerja juga dapat mendorong manusia dalam melakukan setiap hal dengan baik agar menciptakan karya yang maksimal (Citra et al., 2018). Tasmara (2008) berpendapat bahwa etos kerja Islam merupakan perilaku individu yang membuat keyakinan yang mendalam, dikarenakan bekerja bukan hanya merealisasikan tujuan duniawi saja, melainkan juga menjadi wadah bagi dirinya untuk berbuat baik dikarenakan memiliki nilai ibadah yang cukup besar. Etos kerja Islam dapat terlihat dari perilaku individu yang melaksanakan pekerjaan dengan semangat ibadah serta berdasar pada ilmu pengetahuan. Individu yang memiliki etos kerja Islam akan menghasikan manfaat bagi perusahaan berupa kinerja yang maksimal (Citra et al, 2018).

Membangun suatu usaha membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen dalam memajukan usaha tersebut. Keberadaan karyawan diharapkan mampu dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, dan memberikan pelayanan yang baik. Karyawan yang bekerja juga diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya agar dapat terealisasi tujuan-tujuan perusahaan, terutama dalam memberikan pelayanan yang baik. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, hal ini disebabkan oleh

peningkatan sumber daya manusia yang membuat seseorang mempunyai etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan juga terlihat dari perilaku individu karyawan tersebut dalam melakukan setiap pekerjaannya, seperti disiplin waktu dalam bekerja yang sesuai dengan peraturan jam kerja, bertanggung jawab pada pekerjaannya, jujur, dan mempunyai semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan (Mangkunegara, 2017).

Etos kerja tercipta atas dasar motivasi dari perilaku individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki etos kerja Islam dalam melakukan setiap pekerjaannya dapat terlihat dari cara karyawan tersebut berperilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, membuat hal tersebut menjadi suatu motivasi, dan penerapan dalam terciptanya etos kerja Islam itu sendiri. Penjelasan tersebut diisyaratkan di dalam surah Al-Qashash ayat 77:



 وَأَتَّبِعْ فِي مَاءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ

 مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي

 الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan” (Al-Qashash : 77)

Ayat tersebut berisikan perintah Allah SWT kepada manusia untuk senantiasa bekerja dan berusaha dalam mencapai kepentingan duniawi serta ukhuwahnya, tidak diperbolehkan berat sebelah dalam menjalankannya, dan harus seimbang bersamaan. Kesimpulan ayat diatas bahwa setiap menjalankan etos kerja harus seimbang karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika etos kerja mengalami perkembangan, maka performa perusahaan juga akan mengalami peningkatan dan penerapan etos kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam memahami dan menjalankan tugasnya. Selain itu, karyawan juga dapat memahami tanggung jawabnya dalam meningkatkan kinerja yang efektif (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan sebagai penggerak berjalannya organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian penting untuk mewujudkan proses strategik. Organisasi yang berhasil bergantung pada kinerja karyawan, sehingga sebagian besar perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai sebuah tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia diperlukan dalam pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Karyawan juga diharuskan bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat menyeimbangkan dinamika organisasi yaitu sumber daya manusia yang kuat, fleksibel, dan mudah beradaptasi dengan lingkungan (Kalimah & Zakiy, 2021).

Karyawan dalam suatu perusahaan memiliki etos kerja yang dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan. Etos kerja juga menjadi totalitas kepribadian dengan cara mengekspresikan, memandang, meyakini, memberikan

makna suatu hal, mendorong dirinya dalam bertindak, dan meraih hasil yang optimal sehingga dengan hal tersebut dapat terjalin hubungan baik antar individu (Fitriyani et al., 2019).

Maka hal tersebut juga harus diterapkan oleh Café 1912 UMY dalam mencapai kesuksesannya dengan menerapkan nilai-nilai etos kerja Islam, dikarenakan Cafe ini merupakan salah satu cabang dari unit usaha Umat Mandiri Berkemajuan BOGA yang operasionalnya secara tidak langsung menggunakan nilai-nilai Islam. Keharusan Café 1912 UMY dalam menerapkan etos kerja Islam ini akan memudahkan operasional kegiatan usaha dan menghasilkan manfaat yang besar. Maka dari itu, Café 1912 UMY setidaknya wajib menganut konsep etos kerja Islam secara mendalam agar teralisasinya kesuksesan yang ingin dicapai.

Berdasarkan pada wawancara observasi awal yang dilakukan kepada pengelola CAFÉ 1912 UMY pada tanggal 5 Desember 2021 adalah pengembangan unit usaha UMB BOGA dalam merealisasikan tujuan dari UMY, yaitu terealisasinya *tagline* unggul dalam menciptakan setiap produk unit usaha yang salah satu tujuannya adalah memberikan standar pelayanan, kenyamanan tempat, suasana tempat yang memiliki standar pembeda, dan mengedepankan nilai-nilai Islam di dalam operasional unit usahanya, yang salah satu unit usahanya adalah Café 1912 UMY. Diketahui juga bahwa setiap karyawan di Café 1912 telah menerapkan konsep etos kerja Islam seperti menghentikan sementara operasional Café pada shalat Jum'at berlangsung dan menerapkan sistem setoran hafalan pada saat karyawan akan mengambil gaji bulanan. Selain

itu, para karyawan Café 1912 UMY juga memiliki tingkat kedisiplinan bekerja yang tinggi dengan tidak pernah membolos di waktu kerja.

Maka berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengkaji lebih dalam tentang etos kerja Islam serta faktor pembentuk yang mempengaruhi etos kerja Islam di Café 1912 UMY dan cara mengembangkan etos kerja Islam para karyawan di Café 1912 UMY. Oleh karena itu, peneliti ingin mengambil topik penelitian yang berjudul “faktor pembentuk etos kerja Islam serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Café 1912 UMY”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dijelaskan bahwa Café 1912 adalah unit usaha UMY yang memiliki tagline unggul dan Islami. Selain bergerak dalam bidang akademik, UMY juga memiliki unit usaha yang dasar operasionalnya mengikuti tagline tersebut. UMB BOGA membuat suatu inovasi yaitu Cafe 1912 yang tujuannya memenuhi kebutuhan mahasiswa di wilayah kampus dan Café 1912 ini juga menggunakan tagline UMY sendiri dalam operasionalnya. Alasan Cafe 1912 menggunakan tagline yang sama dengan UMY dikarenakan letak tempat yang berada di wilayah UMY dan tagline unggul dan Islami ini menjadi sebuah landasan dalam operasional Cafe 1912 yang salah satunya pada bagian sumber daya manusia. Adapun sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan etos kerja. Etos kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat membentuk etos kerja yang dimiliki oleh karyawan Café 1912 UMY.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti merumuskan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja Islam karyawan di Café 1912 UMY Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Café 1912 UMY Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, peneliti dapat menentukan tujuan penelitian ini. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui faktor-faktor pembentuk yang mempengaruhi etos kerja Islam karyawan Café 1912 UMY Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Café 1912 UMY Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian “Faktor-faktor pembentuk etos kerja Islam serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Café 1912 UMY” adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai informasi dalam menyampaikan sebuah teori terbaru dalam memberikan manfaat yang sesuai dengan teori-teori yang diterima pada saat di perkuliahan. Peneliti juga dapat menyampaikan teori ke dalam tindakan yang nyata sehingga diharapkan dapat diterapkan Café di berbagai wilayah, terutama di Yogyakarta.

2. Bagi Café 1912 UMY

Hasil penelitian ini sebagai sumber bagi Café 1912 UMY dalam mengetahui faktor-faktor etos kerja Islam ataupun dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai suatu peningkatan nilai jual dalam bersaing dengan unit usaha yang sejenis.

3. Bagi Café atau unit usaha yang sejenis lainnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai faktor pembentuk etos kerja Islam yang dapat diterapkan ke dalam individu karyawan yang bekerja di Café atau unit usaha yang bergerak di bidang yang sama.