

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu tempat untuk mengolah sesuatu dari barang mentah menjadi barang jadi, atau barang setengah jadi menjadi jadi. Dalam perusahaan terdiri dari seorang pemimpin dan staf atau karyawan. Kegiatan karyawan sehari-hari bersifat monoton, hanya itu-itu saja yang dikerjakan. Dalam bekerja seorang karyawan agar tidak merasa bosan harus selalu dibina untuk lebih bersemangat, baik pembinaan yang bersifat hasil produksi maupun pembinaan yang bersifat mental (keagamaan).

Pembinaan keagamaan bagi karyawan yang muslim itu penting sekali, karena dengan pembinaan keagamaan para karyawan akan bertambah ilmu pengetahuan tentang Agama. Dengan pengetahuan yang dimiliki diharapkan dapat direalisasikan dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam keluarga, masyarakat maupun dalam lingkungan perusahaan. Sebab karyawan dalam kehidupan sehari-harinya banyak dihabiskan di lingkungan perusahaan, yaitu mulai dari jam 08.00 wib sampai dengan 16.00 wib.

Salah satu cara untuk menenangkan jiwa karyawan, serta senang dalam bekerja keras harus didekati dengan pola pembinaan agama, baik kajian keislaman maupun pengajian-pengajian yang rutin yang dilaksanakan oleh perusahaan. Dengan kesadaran agama yang baik seseorang dalam bekerja

Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah engkau akan hidup selama-lamanya dan beramalah untuk akhiratmu seolah-olah engkau akan mati besoknya (HR. Ibnu Asyagir).

Dari hasil pembinaan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan para karyawan memahami dengan sepenuh hati, kemudian pemahaman yang mereka miliki bisa diamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Agama Islam mengajarkan kepada umatnya, bahwa iman tidak hanya sekedar mempercayai tapi harus diwujudkan dalam kehidupan nyata, artinya di samping percaya harus diikuti amal shaleh.

Sebagai wujud kongrit pengamalan tersebut harus melaksanakan syari'at Islam, atau dengan kata lain harus melaksanakan rukun Islam, yang meliputi, syahadat, shalat, zakat, puasa dan haji. Rukun Islam merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang muslim, sebagai bukti hamba yang beribadah kepada Tuhannya ( *wama khalaqtul jinna wal insa illa liya'buduni* ). Ibadah dalam arti luas tidak sekedar melaksanakan rukun Islam tersebut, akan tetapi semua perbuatan yang tidak bertentangan dengan ajaran agama Islam bisa diartikan sebagai ibadah, termasuk bekerja sehari-hari demi keluarga dan masa depan.

Bekerja bagi seorang muslim adalah merupakan fitrah dan sekaligus salah satu identitas manusia. Bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sebagai abdullah (hamba Allah) yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara

Di samping itu penilaian dalam masyarakat pun jika seseorang tidak mau bekerja juga tidak baik. Mereka yang tidak mau bekerja bagaikan hidup dalam khayalan, hanya bermimpi-mimpi dan mengandai-andai. Yang pada akhirnya bila sudah terbentur dengan kehidupan nyata yang membutuhkan uang tidak mustahil akan berbuat tidak baik, misalnya mencuri. Hal ini bila dibiarkan akan menjadi penyakit masyarakat yang bisa merusak sendi-sendi kehidupan dalam masyarakat.

Dengan era globalisasi dan pola tuntutan kehidupan yang selalu meningkat, banyak ditemui bahwa perusahaan-perusahaan atau pabrik yang ada tidak memandang penting akan adanya pembinaan keagamaan. Bahkan malah memandang sebelah mata terhadap agama, para karyawan pun terhadap tidak diberi waktu yang cukup untuk melaksanakan ibadah dengan sempurna. Mereka lebih mementingkan tuntutan untuk memenuhi hasil produksi, yang pada ujung-ujungnya untuk mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya.

Memang tidak dipungkiri bahwa orientasi perusahaan itu pada pendapatan yang sebesar-besarnya. Pola pikir yang semacam ini kalau terus dikembangkan akan melahirkan pola hidup masyarakat yang konsumtif, persaingan yang tidak *fair*, yang pada akhirnya menghalalkan segala cara yang penting mendapat untung.

Padahal ketenangan seseorang dalam kehidupan baik di keluarga, masyarakat maupun dalam dunia kerja, serta untuk menumbuhkan etos kerja yang baik tidak bisa hanya diukur dengan uang, tapi panggilan bekerja

diwujudkan manakala perusahaan-perusahaan atau pabrik-pabrik mengadakan pembinaan terhadap karyawan tentang keagamaan disamping produktifitas hasil kerja.

Dengan pertimbangan seperti tersebut di atas maka peneliti mengambil CV Magetan Putra Yogyakarta karena perusahaan ini telah menerapkan suatu pembinaan keagamaan yang rutin terhadap karyawan. Kemudian, sejauh mana pembinaan tersebut mempengaruhi etos kerja para karyawan. Di samping itu di kota Bantul akan dikembangkan sebagai kota industri, serta dalam rangka untuk mengerem eksese-eksese negatif dari kota industri, maka perlu dicari pola-pola pembinaan keagamaan yang tepat bagi karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dikemukakan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pembinaan, pengamalan keagamaan dan etos kerja para karyawan CV Magetan Putra Yogyakarta?
2. Apakah secara signifikan terdapat korelasi antara pembinaan keagamaan dengan etos kerja karyawan CV Magetan Putra Yogyakarta?
3. Apakah secara signifikan terdapat korelasi antara pengamalan keagamaan dengan etos kerja karyawan CV Magetan Putra Yogyakarta?
4. Apakah secara signifikan terdapat korelasi antara pembinaan dan pengamalan keagamaan dengan etos kerja karyawan CV Magetan Putra

### **C. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji pembinaan, pengamalan keagamaan dan etos kerja para karyawan CV Magetan Putra Yogyakarta.
2. Untuk membuktikan ada atau tidaknya korelasi positif yang signifikan antara pembinaan keagamaan dengan etos kerja.
3. Untuk membuktikan ada atau tidaknya korelasi positif yang signifikan antara pengamalan keagamaan dengan etos kerja.
4. Untuk membuktikan ada atau tidaknya korelasi positif yang signifikan antara pembinaan dan pengamalan keagamaan dengan etos kerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini hasilnya diharapkan :

1. Dapat menambah khasanah keilmuan tentang pola-pola pembinaan keagamaan.
2. Dapat meningkatkan etos kerja para karyawan CV Magetan Putra melalui pembinaan dan pengamalan keagamaan.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan-perusahaan lain yang belum menerapkan sistem pembinaan melalui pembinaan keagamaan.

Di samping manfaat seperti tersebut di atas penelitian ini merupakan suatu penerapan ilmu tentang psikologi pendidikan Islam, yang mana dalam psikologi dipelajari tentang tingkah laku manusia. Dengan mengetahui tingkah laku manusia diharapkan dapat mendorong seseorang berperilaku dengan baik

melalui suatu pengarahan pembimbingan maupun pembinaan. Dengan memahami latar belakang seseorang melakukan suatu perbuatan akan lebih mudah mempengaruhi, mengarahkan dan membimbing seseorang berbuat sesuai dengan norma-norma atau nilai-nilai yang berlaku, dengan salah satu cara melalui pembinaan.

Untuk itu mempelajari psikologi pendidikan Islam akan memperkaya dan memperluas wawasan untuk melakukan pembinaan yang lebih baik terhadap seseorang atau karyawan dalam rangka meningkatkan etos kerja. Di samping itu juga mempermudah untuk menanamkan nilai-nilai atau aturan yang harus dimiliki karyawan sebagai pedoman hidup dan sekaligus pengamalannya dari nilai-nilai tersebut.

#### **E. Tinjauan Pustaka**

Penelitian tentang pembinaan dan etos kerja banyak dilakukan, namun belum ada yang melakukan penelitian yang lebih spesifik mengaitkan antara pembinaan khususnya pembinaan keagamaan dengan etos kerja suatu karyawan, sebagaimana penelitian yang peneliti lakukan seperti ini.

Dewi Wahyuni (2003) mengadakan penelitian tentang hubungan antara daya tahan terhadap stres dengan etos kerja. Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara daya tahan terhadap stres dengan etos kerja. Hal ini berarti daya tahan terhadap stres dapat digunakan sebagai prediktor untuk mengukur etos kerja. Artinya semakin tinggi daya tahan terhadap stres maka semakin tinggi etos kerja karyawan.

Adapun besarnya sumbangan efektif dari aspek-aspek yang ada dalam variabel daya tahan terhadap stres ditunjukkan oleh koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,355. Hal ini berarti bahwa sumbangan variabel daya tahan terhadap stres kepada etos kerja sebesar 35,5%, sehingga masih terdapat 64,5% faktor-faktor lain yang mempengaruhi etos kerja selain variabel daya tahan terhadap stres, misalnya masa kerja, kepemimpinan, usia.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni tersebut dengan peneliti sekarang adalah kalau Wahyuni melihat bahwa etos kerja dipengaruhi oleh daya tahan terhadap stres, sedangkan peneliti melihat etos kerja dari segi pembinaan keagamaan dan pegamalan keagamaan karyawan, seberapa jauh kedua segi tersebut mempengaruhi etos kerja.

Maria Ulfah (2001) telah meneliti tentang perilaku keagamaan buruh gendong di pasar Beringharjo yang menyimpulkan bahwa motivasi atau semangat bekerja buruh gendong pada umumnya disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya motivasi ekonomi, belum mendapatkan pekerjaan yang lebih cocok, tidak memerlukan modal yang banyak dan keinginan untuk mandiri dan mencari penghasilan sendiri. Disamping itu pengetahuan keagamaan yang dimiliki para buruh gendong minim sekali, sebab pembinaan keagamaan yang mereka terima hanya di waktu kecil.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Ulfah dinyatakan bahwa semangat kerja seorang buruh gendong dipengaruhi oleh faktor-faktor kondisi obyektif dari seorang buruh yang memaksa mengambil pekerjaan tersebut, sedangkan faktor pembinaan keagamaan yang mereka terima waktu kecil hanya sebatas

sehingga memungkinkan para buruh itu melupakan hasil pembinaan tersebut ketika sudah dewasa.

Menurut Triasta Teguh Nugraha (1998) telah mengadakan penelitian tentang hubungan antara iklim organisasi dengan etos kerja karyawan pada PT Omron Manufacturing of Indonesia, yang menyimpulkan sebagai berikut, bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan etos kerja karyawan. Ada kecenderungan semakin kuat persepsi iklim organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut semakin tinggi pula etos kerja karyawan yang dicapai. Hal ini membuktikan bahwa dengan semakin tinggi tingkat persepsi dan pembinaan karyawan terhadap iklim yang terdapat dalam perusahaan, maka akan berpengaruh pada peningkatan etos kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sumbangan efektif persepsi terhadap iklim organisasi terhadap etos kerja karyawan adalah sebesar 31,5 %.

Perbedaan antara penelitian Triasta Tegus Nugraha dengan penelitian sekarang adalah kalau Teguh Nugraha melihat bahwa etos kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang ada dalam perusahaan itu sendiri, sedangkan peneliti sekarang melihat bahwa yang mempengaruhi etos kerja karyawan dari segi pembinaan keagamaan yang diterima dan pengamalan keagamaannya.

Novita Utami (2002) telah mengadakan penelitian tentang hubungan antara Persepsi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan dengan kesimpulan sebagai berikut; ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja ( $r =$

0,612;  $r^2 = 0,374$ ;  $F = 43,941$ ;  $db = 2$  dan  $p = 0,000$ ). Hal ini terdapat korelasi yang sangat signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil korelasi parsial antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dengan mengontrol karakteristik pekerjaan didapat  $r_{2,y-1} = 0,283$  dengan  $p = 0,001$ . hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja, yang berarti bahwa makin tinggi kinerja karyawan maka makin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Sumbangan efektif kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 13,489%, sehingga total sumbangan efektif dari penelitian ini adalah 37,415%. Oleh sebab itu masih ada 62,585% yang berasal dari variabel lain yang tidak dapat diterangkan dalam penelitiannya.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Novita Utami dengan penelitian ini adalah Novita melihat kepuasan kerja dari persepsi kerja dan karakteristik pekerjaan, tapi bagaiman semangat atau etos kerjanya tidak diteliti, sedangkan penelitian ini melihat etos kerjanya dari segi pembinaan dan pengamalan keagamaan karyawan