BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting terutama dalam sebuah perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia perusahaan tersebut baik, maka perusahaan tersebut dapat berkembang dengan pesat diantara pesaing-pesaing lainnya. Sejauh ini belum ada perusahaan yang dapat melakukan kegiatan operasionalnya tanpa adanya karyawan. Walaupun kita berada pada zaman tekhnologi canggih seperti ini sumber daya manusia tetap saja dibutuhkan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan adanya sumber daya manusia yang dapat bekerjasama dengan baik. Sumber daya manusia yang baik dapat dibangun dari perilaku, sikap, maupun etika dari karyawan-karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Etika merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan. Etika juga terdapat dalam ajaran agama Islam. Salah satu etika yang diajarkan dalam agama Islam adalah etika dalam bekerja. Bekerja merupakan sesuatu yang dianggap ibadah yang dilakukan di dunia. Bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai dengan ajaran Islam merupakan syarat untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat An-Najm bahwa manusia harus berkontribusi positif terhadap kehidupan di bumi sehingga manusia bekerja untuk menggunakan apa yang telah diciptakan-Nya yaitu berbagai macam sumber daya alam bagi kemanfaatan umat manusia. Bekerja dengan etika kerja yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja sehingga mempengaruhi produktivitas.

Etika juga dikenal dengan sebutan etos. Etos berasal dari bahas Yunani, yang dapat memberikan sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan

atas sesuatu. Sedangkan, etika lebih mengarah kepada akal budi manusia dengan objektivitas untuk menentukan benar atau salahnya tingkah laku seseorang kepada orang lain. Sehingga etika kerja Islam dapat diartikan sebagai, pola hubungan manusia dengan khalidnya dalam rangka melaksanakan pekerjaan. Etika kerja Islam berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadits dan prakteknya dicontohkan oleh Nabi Muhammad S.A.W. Sehingga yang membedakan etika kerja Islam dengan yang lainnya berkaitan dengan niat, transparasi, dan tanggung jawab moral. Dimensi etika kerja islam ada dua, yaitu ukhrawi dan duniawi. Dalam dimensi ukhrawi, syari'ah mementingkan sbeuah niat, yaitu semata-mata mendapatkan keutamaan dari Tuhan. Sedangkan dimensi duniawi, menekankan pada konsep melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, akurat, dan sempurna (Haerudin, 2016).

Etika kerja Islam diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaannya, karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif. Dengan adanya etika kerja Islam karyawan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Hasil kerja yang maksimal tersebut dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja. Apabila bekerja dengan menghasilkan kerja yang maksimal dapat memberikan kepuasan tersendiri kepada karyawan tersebut. Karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut akan merasa bahwa pekerjaan yang dia lakukan berguna dan bermanfaat sehingga memotiviasi mereka untuk bekerja lebih tinggi lagi untuk mencapai hasil yang maksimal (Irma & Fauzan, 2000).

Dari pemaparan diatas didapatkan bagaimana untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja dengan menerapkan etika kerja Islam dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Dalam melakukan kegiatannya, pasti setiap perusahaan menginginkan karyawan-karyawan mereka bekerja secara maksimal. Akan tetapi, menuntut karyawan bekerja dengan maksimal tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal yang bijaksana. Dalam perbankan,

kepuasan dan motivasi kerja juga dibutuhkan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat kerjanya.

Pada penelitian ini, penulis akan memfokuskannya pada perbankan syariah. Saat ini bank syariah berkembang sangat pesat sekali, terutama di Indonesia. Kemunculan bank syariah di Indonesia diakibatkan karena mayoritas masyarakat Indonesia beragama Islam. Dengan adanya bank syariah tersebut menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat Indonesia termasuk masyarakat yang memeluk agama Islam. Bank syariah menggunakan nilai-nilai Islam untuk menarik minat dan mempertahankan loyalitas nasabah.. Selain itu, etika kerja Islam juga diterapkan pada para karyawan agar nilai-nilai Islam juga tertanam pada diri karyawan. Namun, ada beberapa hal yang menjadi masalah dalam pendirian bank syariah tersebut. Salah satunya adalah minimnya sumber daya manusia yang dimiliki menjadi penghambat perkembangan bank syariah kedepannya. Minimnya sumber daya manusia dikarenakan kurangnya tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan ketrampilan. Selain itu, tenaga kerja yang sudah masuk ke dalam instansi tersebut belum dapat siap pakai sehingga harus diberikan pelatihan membuat perbankan syariah tidak bisa melakukan ekspansi yang cepat. Bank syariah merupakan salah satu lembaga keuangan syariah, sehingga tidak jarang bank syariah mendapatkan kesulitan untuk menemukan tenaga kerja dengan keahlian keuangan syariah yang sesuai dengan kriteria perbankan syariah (Nurmatias, 2015).

BNI Syariah merupakan salah satu bank syariah yang telah berkomitmen untuk melaksanakan usahanya berdasarkan sistem syariah, dan membudayakan prilaku yang bersifat etis dalam wujud etika kerja Islam. Hal ini dapat dilihat dari peraturan yang telah dikeluarkan oleh direksi No BNISy/DIR/403 tanggal 23 Desember 2010 BNI Syariah yang berisikan bahwa BNI Syariah memiliki kode etik dan budaya kerja yang berlaku sebagai etika bisnis dan etika perusahaan.

Akan tetapi, setelah penulis melakukan pra penelitian dan observasi pada tanggal 7 Maret 2018 pada sejumlah kantor BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta, karyawan bagian umum dari salah satu kantor BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta mengatakan bahwa karyawan-karyawan tersebut belum melaksanakan etika kerja Islam dengan optimal. Hal ini dikarenakan karena karyawan hanya bekerja beroirentasi pada gaji bukan beribadah kepada Allah S.W.T.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dikembangkan untuk menguji **"Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta."**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diketahui pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi kerja karyawan BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas maka, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi kerja karyawan BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapa bermanfaat yaitu:

   a) Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis, terutama dalam etika-etika pada karyawan yang bekerja.
   b) Dapat menjadi sebuah sumbangan pemikiran sehingga dapat di pakai sebagai salah satu referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

   a) Bagi lembaga yang bersangkutan.

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi perusahaan yang bersangkutan untuk menganalisis etika kerja Islam yang ada pada BNI Syariah di kawasan Daerah Istimewa Yogyakarta dari segi kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.

   b) Bagi pihak lain.

      Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penelitian dan menjadikan penelitian ini lebih terarah dan sistematis, maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab, pada Bab I membahas 5 sub-bab yang terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Pada Bab II penulis membahas 4 sub-bab yang terdiri dari: telaah pustaka yang menguraikan penelitian-penelitian terdahulu, landasan teori membahas konsep, prinsip, teori dan berbagai uraian yang relevan dengan topik permasalahan, kerangka berpikir yang berisi sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam telaah pustaka dan landasan teori, hipotesis yang merupakan jawaban sementara atas suatu persoalan yang masih perlu dibuktikan kebenarannya.

Pada Bab III diuraikan 10 sub-bab antara lain: mengenai desain penelitian, lokasi penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, obyek

penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, tekhnik pengumpulan data, definisi konseptual variabel dan definisi operasional variabel, instrumen penelitian yang digunakan, tekhnik analisis data.

Pada Bab IV membahas tentang analisis menyeluruh atas penelitian yang dilakukan, hasil statistik yang diinterpretasikan dan pembahasan dikaji secara mendalam hingga tercapai hasil analisis dan penelitian.

Pada Bab V membahas kesimpulan penelitian yang merupakan jawaban dari perumusan masalah dalam penelitian. Selain itu juga berisi saran dari penulis yang berhubungan dengan obyek dan tujuan penelitian serta analisis yang telah dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Dari penelusuran penulis terhadap beberapa referensi, baik dari buku, jurnal, yang penulis lakukan. Adapun referensi yang penulis lakukan, sebagai berikut:

Dari jurnal yang ditulis oleh Nurmatias (2015) yang berjudul "*Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai"*. Penelitian ini menjelaskan bahwa selama ini SDM yang ada di Indonesia masih rendah. Hal ini dikarenakan SDM yang dikeluarkan dari perguruan-perguruan tinggi belum memiliki kemampuan dan kualitas yang memadai. Selain itu, perguruan tinggi yang ada tidak bisa memformulasikan kurikulum sesuai dengan kebutuhan pasar. Dan juga, masalah yang timbul dikarenakan kinerja dari pegawai nya sendiri. Oleh karena itu, dibutuhkan etika kerja Islam agar pegawai mempunyai sikap kerja yang positif sehingga menghasilkan kerja yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqqquh Fiddin Dumai. Hasil yang didapat yaitu, etika kerja Islam bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai.

Jurnal yang ditulis oleh Irma & Fauzan (2000) yang berjudul "*Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja"*, menjelaskan bagaimana pengaruh religiusitas dan etika kerja Islam terhadap motivasi kerja. Peneliti membahas bahwa religiusitas mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi kerja yang dimunculkan oleh pegawai. Dengan adanya teori religiusitas menyadarkan bahwa bekerja