

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang berakal budi mempunyai keinginan atau nafsu yang tak terhingga, akan tetapi kebutuhan primer sangat terbatas. Manusia harus bersaing ataupun kerjasama satu sama yang lain untuk mendapatkan kebutuhan tersebut. Untuk menghindari persaingan, dan rasa iba maka manusia harus saling tolong-menolong atau bahu membahu sesama makhluk sosial. Kondisi ini akan menciptakan mekanisme ekonomi, yang juga dengan cara tolong-menolong, saling memberi maka kebutuhan manusia akan terpenuhi, Manusia yang kurang mampu akan terpenuhi kebutuhannya dan juga sebaliknya, dan dapat disimpulkan bahwa manusia yang hidup individu atau kelompok tidakakan lepas dari hubungan manusia dengan manusia (*muamalah*).¹

Muamalah dalam arti sempit atau luas dalam Islam merupakan hubungan hidup manusia dengan manusia dalam masalah dan menggambarkan adanya suatu aktivitas manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, salah satunya dari segi ekonomi. *Muamalah* menciptakan hubungan hidup yang positif sesama makhluk sosial yang menyangkut urusan keduniaan sehingga tertanam sifat tolong menolong yang diajarkan dalam agama Islam. Hubungan *Muamalah* dengan diharapkan kerjasama dengan mengharapkan ridho Allah swt dengan cara

¹Abdur Gaffar, *Manusia Dalam Prespektif Al-Qur'an, "Tafsere"*. Vol. 4 no. 2, 2016, 230

taat menjalankan dan menjahui larangan-Nya. Manusia tercipta ataupun melahirkan sumber daya manusia yang Islami atau yang biasa diucapkan sumber daya insani.²

Sumber daya insani merupakan orang-orang yang ada dalam suatu organisasi yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan melaksanakan berbagai jenis pekerjaan yang bertujuan untuk memajukan organisasi tersebut. Salah satu hal yang diperhitungkan bahkan tidak dapat lepas dari sebuah organisasi yang bertugas sebagai penggerak agar mencapai tujuan yang diinginkan dengan berbagai cara, bahkan dengan peran ini keberhasilan dapat diwujudkan. Sumber daya insani sebagai aset yang bernilai yang dapat dikembangkan di institusi atau organisasi dengan cara meningkatkan kemampuan dan memperbaiki sikap atau perilaku individu.³

Perilaku individu merupakan perilaku organisasi yang menghasilkan interaksi antar anggota dalam organisasi maupun lingkungan. Tindakan manusia atau perilaku manusia tergabung pada suatu organisasi akan berpengaruh pada manusia itu sendiri ataupun sebaliknya, memerlukan pertimbangan dalam menentukan tipe tipe variabel-variabel tertentu. Pada dasarnya perilaku individu

² Harun, *Fiqh Muamalah*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017) 3

³ Sari Rezeki Harahap, *Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada PT.BANK Muamalat Indonesia, Tbk cabang Medan*, *Analytica Islamica*. Vol. 5, No. 1, 2016, 151

meliputi beberapa hal, tetapi yang paling penting ada tiga hal yakni:⁴ Lingkungan, Motivasi, serta Budaya kerja.

Lingkungan kerja ini merupakan lingkup kehidupan sosial yang meliputi psikologi dan fisik yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Lingkup lingkungan yang dikatakan baik apabila anggota bekerja dengan optimal, sehat, aman dan nyaman, dalam interaksi sesama anggota dan keempat pendukung ini dilakukan untuk menghasilkan peningkatan prestasi, produktivitas, anggota atau karyawan dapat bekerja dengan semangat serta mendapatkan hasil yang diinginkan.⁵

Motivasi kerja merupakan sejumlah usaha yang dilakukan sungguh sungguh oleh organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tingkat prestasi kerja yang maksimal. Perilaku individu tersebut harus berhubungan dengan kinerjanya agar individu atau anggota termotivasi dalam kerjanya, dengan begitu anggota secara spontan akan memberikan kekuatan energinya, skillnya, kemampuannya untuk melakukan apa yang ditugaskan oleh pimpinan. Anggota akan merasa punya tanggung jawab atas apa yang dikerjakan.⁶

Budaya kerja merupakan sebuah perilaku individu yang diimbangi oleh akal dan budi individu tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pimpinan diharapkan menerapkan budaya kerja, dalam hal kepercayaan, dalam bersikap,

⁴ Arrafiqur rahman, *pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah departemen agama provinsi riau*, ilmiah cano ekonomos. Vol. 2 no. 1, januari 2013, 4

⁵ <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>

⁶ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Surabaya : Pustaka Radja, 2017) 230

rutinitas dan seterusnya tersebut dalam dunia kerja, dan dengan ini dapat merubah perilaku mereka yang dahulunya kurang baik menjadi lebih baik. Dari ketiga hal ini jika dilaksanakan atau diterapkan dalam dunia kerja akan berhubungan dengan etos kerja tersendiri.⁷

Etos kerja yang merupakan sikap atau kepribadian, watak, dan karakter perilaku individu yang melahirkan kreatifitas dalam kerja, Dan juga merupakan ideologi ataupun keyakinan kepada nilai-nilai dalam kehidupan manusia menjadikan prinsip penggerak dan berekspresi kelompok untuk mencapai tujuan dengan ridho Allah swt melalui beberapa hal salah satunya yakni kerja keras. Umat manusia akan bersungguh sungguh dalam bekerja dilembaga, karena setiap lembaga pada dasarnya akan menerapkan dan melaksanakan etos kerja secara umum maupun Islam. Salah satunya adalah lembaga keuangan Syariah.⁸

Lembaga keuangan syariah adalah lembaga yang aktif di bidang keuangan yang didasari dengan prinsip syariah, LKS mengacu pada fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia(DSN-MUI). Tujuan lembaga keuangan syariah adalah untuk menunjang pembangunan, meningkatkan rasa keadilan, kebersamaan, serta kesejahteraan masyarakat. Salah satu lembaga yang menerapkannya adalah BPRS (bank pembiayaan rakyat syariah).⁹

⁷ Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat* (Bandung : PT Refika Aditama, 2015) . 28

⁸ Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat* (Bandung : PT Refika Aditama, 2015) 76

⁹Roifatul Syauqoti dan Mohammad Ghazali, *Analisis Sistem Lembaga Keuangan Syariah Dan Lembaga Keuangan Konvensional, "Iqtishoduna"*. Vol. 14 no. 1, 2018, 19.

BPRS (bank pembiayaan rakyat syariah) merupakan bank syariah yang didalam kegiatannya tidak melayani jasa lalu lintas pembayaran. BPRS memiliki peran yang penting dalam pemberdayaan ekonomi umat golongan lemah dengan mengembangkan UMKM berdasarkan prinsip syariah dalam setiap kegiatannya.¹⁰

Berdasarkan pengamatan sementara, peneliti tentang pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja yang diterapkan oleh BPRS Madinah, telah menerapkan sistem etos kerja yang baik secara umum dan secara nilai-nilai Islam. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, BPRS yang bergerak di lembaga keuangan syariah secara tidak langsung penerapannya dilakukan dengan cara yang berbasis Islam. Lembaga keuangan syariah menerapkan sistem ini dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan lembaga tersebut. Dalam sebuah instansi atau lembaga pasti mengalami penurunan pendapatan. Hal ini menarik untuk dilakukan penelitian terkait pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja dalam prespektif Islam terhadap etos kerja yang ditinjau dari sumber daya insani. Pada penelitian ini penulis akan meneliti bagaimana pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja sumber daya insani. Sehingga peneliti mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA**

¹⁰ Fadhil Muhammad Naufal dan Achmad Firdaus, *Analisis Efisiensi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah(BPRS) Wilayah JABODETABEK Dengan Pendekatan Two Stage Envelopment Analysis(DEA)*. Vol. 5 no. 2, 2017, 201

TERHADAP ETOS KERJA SUMBER DAYA INSANI DI BPRS MADINAH LAMONGAN ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitaian ini adalah

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja, Budaya kerja dan Lingkungan kerja terhadap Etos kerja Sumber Daya Insani di BPRS Madinah Lamongan ?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja terhadap Etos kerja Sumber Daya Insani BPRS Madinah Lamongan ?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya kerja terhadap Etos kerja Sumber Daya Insani BPRS Madinah Lamongan ?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Etos kerja Sumber Daya Insani BPRS Madinah Lamongan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja sumber daya insani di BPRS Madinah Lamongan.

Sedangkan kegunaan dan manfaat penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis tentang Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerjadalam prespektif Islam terhadap etos kerja yang ditinjau dari Sumber daya insani

b. Bagi Civitas Akademik

Hasil penelitian dapat dijadikan informasi dan memberikan gambaran tentang Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja dalam prespektif Islam terhadap etos kerja yang ditinjau dari Sumber daya insani.

c. Bagi BPRS Madinah Lamongan

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi sehingga dapat memotivasi karyawan dan menjadi acuan untuk meningkatkan kualitas kerja berdasarkan nilai-nilai Islam.

d. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat memberikan wawasan dan Ilmu pengetahuan tentang Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja dalam prespektif Islam terhadap etos kerja yang ditinjau dari Sumber daya insani.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang hal-hal yang mendasari proses dalam melakukan penelitian. Adapun isi dari bab ini adalah latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisi tentang keseluruhan teori yang akan dijadikan rujukan dalam membahas penelitian dalam menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini. Adapun landasan teori yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini yaitu

mengenai motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja dalam bentuk umum dan dalam bentuk dalam Islam

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Adapun metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, jenis penelitian, variabel penelitian dan desain penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data metode analisis data.

Bab IV :Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang inti dari penelitian yang akan dibahas yaitu tentang pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja sumber daya insani BPRS Madinah Lamongan.

Bab V :Penutup

Bab ini berisi tentang Kesimpulan keseluruhan dari penelitian ini dan juga berisi tentang saran dari penulis yang ditujukan untuk peneliti selanjutnya agar dapat dijadikan rujukan dalam penelitian yang serupa dengan penelitian ini.