

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu penentu maju mundurnya sebuah perusahaan atau kantor tergantung kepada seorang pimpinan atau manajer bagaimana dia mengarahkan karyawan atau pegawainya serta meningkatkan etos kerja bawahannya. Pengelolaan aktivitas setiap organisasi harus benar-benar tepat agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal. Karena setiap aktivitas organisasi tidak lepas dari daya guna manusia tenaga kerja atau pegawainya. Peranan pimpinan sangat penting untuk mengembangkan berbagai potensi sumber daya manusia dengan organisasi agar mampu diintegrasikan secara efektif dan efisien. Hal ini juga menggambarkan semakin meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia terutama yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu¹. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakini.

Kerja adalah aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk

¹ KH. Toto tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), Cet. Ke-1, h. 15

menghasilkan karya atau produk yang berkualitas, atau juga sesuatu yang direncanakan². Disisi lain, makna kerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*Khoiru Ummah*) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu mamanusikan dirinya³.

Etos kerja Menurut Tohardi adalah kemampuan orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Selanjutnya menurut Hasibuan, etos kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Kemudian menurut D. Halsey, etos kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih baik tanpa menambah keletihan⁴.

Dari beberapa defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah kekuatan yang muncul dari seseorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik.

Di dalam etos kerja terdapat semacam semangat yang kuat yang mengikat dan menyedot seluruh energi seseorang untuk mewujudkan setiap

² *Ibid*, h. 24

³ KH. Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995), Cet. Ke-2, h. 26

⁴ Ishak Arif dan Hendri Tanjung, *Ethos Kerja Profesional*, (Bandung: Darma Mahardika, 2003), h. 11

pekerjaannya melebihi hasil orang lain. Hal ini karena mereka merasakan bahwa dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya terdapat ruh, misi, dan keterpanggilan untuk mendapatkan rahmad dan ridho Allah⁵. Di dalam organisasi atau perusahaan, dengan adanya etos kerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat. Disamping itu, dengan etos kerja yang tinggi pihak organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.

Bekerja keras untuk menghasilkan karya nyata dalam suatu hal yang dipandang terpuji dan diwajibkan dalam Islam. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kerja itu mengandung hakikat sebagai pengabdian pada Illahi, yang mempunyai nilai setara dengan ibadah. Akibatnya sikap muslim terhadap kerja adalah positif, wajib, tekun, rapi, jujur, rasional, sedia maju/berbuat baik, tepat waktu, berpandangan masa depan dalam arti kepada hasil yang baik, kreatif dalam menggunakan peluang, mau bekerja sama, kerja keras, dan disiplin⁶.

Karyawan dalam sebuah perusahaan, memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap maju dan mundurnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, seorang karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga memberikan hasil yang maksimal bagi

⁵ *Ibid*, h. 38

⁶ Jusmaliani, Dkk, *Bisnis Berbasis Syariah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), Cet. Ke-1, h.

perusahaannya. Hal ini dikarenakan ditengah globalisasi ekonomi dunia dan kondisi internasional serta eksternal yang senantiasa berubah dengan cepat, persaingan yang semakin berat, sudah tentu diperlukan kemampuan yang prima untuk mencapai tujuan yang diharapkan⁷.

Dimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja ini adalah pimpinan. Dalam organisasi pimpinan harus dapat menjalankan komunikasi efektif dan seorang pimpinan harus menjadi komunikator yang baik. Oleh karena itu, komunikasi dalam manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan dan dapat menciptakan kerja sama yang efektif serta dapat meningkatkan produktivitas kerja⁸.

Dalam penerapan etos kerja, peranan pimpinan sangat penting, karena pemimpin merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam organisasinya. Disini yang dimaksud kepemimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin atau atasan yang memberikan pembinaan, motivasi, mempengaruhi atau mengontrol pikiran atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan⁹.

Penelitian tentang etos kerja ini akan penulis teliti pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Soebrantas karena berdasarkan pengamatan penulis, peran pimpinan pada perusahaan ini belum berjalan secara efektif. Hal ini dapat dilihat masih ada karyawan yang tidak

h. 12 ⁷ Francis Tantri, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009), Ed. Ke-1,

⁸ T. Toni Hnadoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: PT. BPF, 2003), Ed. 2, h. 272

⁹ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), Cet. Ke-3, h. 183

disiplin dalam melaksanakan tugas, karyawan lebih santai dalam bekerja, dan karyawan pulang tidak tepat waktu pada jam kantor.

Pada umumnya karyawan ingin bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku akan menunjang tercapainya tingkat prestasi yang baik. Dalam rangka mewujudkan karyawan yang profesional yang mampu mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan tentunya membutuhkan peran pimpinan terhadap suatu pengelolaan sumber daya yang terpadu, sehingga mereka dapat diarahkan untuk mencapai prestasi optimalnya dalam bekerja, seperti melalui upaya pembinaan etos kerja para karyawan agar tugas-tugas pelayanan pada masyarakat luas dapat berlangsung lancar sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk menelitinya lebih lanjut tentang peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Soebrantas dari sudut pandang ekonomi islam. Persoalan itu diangkat dengan judul **“Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Soebrantas Ditinjau Menurut Ekonomi Islam”**

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan judul skripsi ini terarah, maka penulis membatasinya hanya pada masalah bagaimana Peran Pimpinan Dalam

Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Soebrantas Ditinjau Menurut Ekonomi Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka pokok masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang syariah Soebrantas ?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang syariah Soebrantas ?
3. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang syariah Soebrantas ?

D. Tujuan Masalah

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang syariah Soebrantas.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Soebrantas

- c. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Soebrantas.

2. Manfaat Penelitian

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri dalam menerapkan disiplin ilmu yang diterima selama dibangku kuliah.
- b. Dapat dijadikan pedoman bagi pihak yang berkepentingan apabila bermaksud melakukan penelitian dalam bidang yang sama.
- c. Sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi Syariah di fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN SUSKA Riau.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini bersifat lapangan (*field research*) yang dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang syariah Soebrantas di Jl. H.R. Soebrantas KM. 10,5 Panam. Penulis memilih lokasi penelitian tersebut karena berdasarkan pengamatan penulis peran pimpinan di kantor ini belum berjalan secara efektif hal ini dikarenakan terdapat indikasi etos kerja yang masih rendah yang perlu dilakukan penelitian lebih mendalam.

2. Subjek dan Objek Penelitian

- a. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Soebrantas.

- b. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Soebrantas dalam pandangan Ekonomi Islam.

3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh dari tempat lokasi penelitian yaitu data yang diperoleh dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak perusahaan yang terkait maupun pemberian kuesioner kepada responden.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan pembahasan, literatur, serta sumber lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

4. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Soebrantas yang berjumlah sebanyak 8 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data dalam melakukan penelitian maka penulis mengumpulkan data dengan cara :

- a. Observasi

Penulis langsung terjun kelapangan untuk melihat dan memperhatikan serta mengumpulkan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Wawancara

Penulis mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden, dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka secara individual.

c. Angket

Membuat sejumlah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan data-data tentang permasalahan yang diteliti.

6. Analisa Data

Untuk melakukan penganalisaan terhadap data yang dikumpulkan di lapangan, maka cara yang penulis pergunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Setelah data dikumpulkan lalu ditabulasikan selanjutnya dikaitkan dengan kerangka teori yang relevan lalu ditarik kesimpulan.

7. Metode Penulisan

Setelah data diperoleh, maka data tersebut akan penulis bahas dengan menggunakan metode-metode sebagai berikut :

- a. Deskriptif, yaitu mengumpulkan data, kemudian menyusun, menjelaskan dan menganalisa.

- b. Induktif, yaitu menggambarkan kaidah khusus yang ada kaitannya dengan masalah yang penulis teliti, dianalisa kemudian diambil kesimpulan secara umum.
- c. Deduktif, yaitu menggambarkan kaidah umum yang ada kaitannya dengan masalah yang penulis teliti, dianalisa kemudian diambil kesimpulan secara khusus.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan pengertian dari penulis skripsi ini, penulis akan membagi kedalam lima bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, produk, dan struktur organisasi perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Soebrantas.

BAB III : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang meliputi, pengertian etos kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, pengertian kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, peranan kepemimpinan dalam organisasi, faktor-faktor yang

mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, kepemimpinan organisasi dalam pandangan Islam.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA