

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suberdaya manusia tidak di pungkiri merupakan salah satu asset terpenting bagi perusahaan atau instansi, peranan sumberdaya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari produktifitas kerjanya akan tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh daya saing manusiannya, bukan ditentukan lagi oleh sumberdayanya. Semakin kuat daya saing sumberdaya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat perusahaan tersebut.

Menurut tasmara (dalam djakfar 2012:95) merumuskan Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yaitu suatu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis dalam sekelompok orang. Maka secara lengkapnya "etos" ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan, yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa. Sehingga dengan kata "etik" atau "etos" dikenallah istilah etika bisnis yaitu cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan sesuatu usahanya. Dalam penelitian yang dilakukan Febriana (2009)

pada BPRS Artha Mas Abadi Pati terlihat bahwa nilai R Square menunjukkan angka 0.725, ini berarti bahwa variable dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable independen etos kerja islam. atau dengan kata lain, variable etos kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72.5% dan sisanya sebesar 27.5% (100% - 72.5%) dipengaruhi oleh variable lain diluar metode ini.

Dalam menghadapi beratnya tekanan menghadapi para mafia dan pecandu narkoba seharusnya Indonesia telah berusaha memberantas narkoba sejak dahulu, karena hanya dengan memberantas narkoba sumber daya manusia yang handal yang dapat menjadi keunggulan yang kompetitif bagi Negara berkembang seperti Indonesia untuk mendapatkan manfaat dari era globalisasi. Manajemen kinerja bekerja dengan mengindikasikan arah yang sebenarnya dan arah yang diinginkan, sama seperti mengindikasikan dimana posisi individu atau tim saat ini dan membantu memfokuskan perhatian dan usaha pada arah yang diinginkan. Sayangnya, manajemen kinerja ini sering diartikan terlalu spesifik dan sempit oleh para manager, dimana mereka menyamakannya dengan penghargaan kinerja Padahal, penghargaan kinerja hanyalah sesuatu yang sangat penting, tapi sangat jauh kaitannya dengan manajemen kinerja.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang

berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, maka manajemen dan pengembangan sumber daya manusia merupakan kebutuhan pokok bagi kelangsungan sebuah organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara melalui proses pengembangan sumber daya manusia. Hal itu tentu saja membutuhkan komitmen dan konsistensi keterlibatan sumber daya manusia yang lebih besar, sehingga akan mendukung kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi yang bertahan.

Penelitian ini menfokuskan pada Badan Narkotika Nasional Kota Malang karena adanya etos kerja islam yang terpusat disitu, seperti kecanduan terhadap waktu, memiliki moralitas yang tinggi setiap karyawannya, jujur, berkomitmen, juga istiqomah dalam bekerja dikantor tersebut, sehingga terjadi peningkatan kualitas kerja di BNN Kota Malang yang semakin meningkat. Kualitas kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Instansi terserbut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai Kualitas kerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga akan dapat bertahan dalam perkembangan

narkoba yang semakin bermacam-macam. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui banyaknya orang yang tidak menjadi pecandu, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kualitas kerja karyawan BNN Kota Malang juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Mayanti (1995:18) kualitas kerja karyawan adalah seorang karyawan yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikannya. Dalam penelitian sari (2009) dapat dilihat bahwa Adjusted R Square adalah sebesar 0,619 atau 61,9%. Artinya pengembangan karyawan mempengaruhi kualitas kerja pada PT. Bank Cabang Medan dapat dijelaskan oleh pengembangan karyawan yang terdiri dari variabel peserta, instruktur, materi dan fasilitas. Sedangkan sisanya 38,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam islam etos kerja juga dianjurkan sebagaimana pendapat Syafe'i (2003:114) islam senantiasa mengajarkan kepada umatnya agar berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak dibenarkan seorang muslim berpangku tangan saja atau berdoa mengharapkan rezeki datang dari langit tanpa mengiringinya dengan usaha. Namun demikian, tidak dibenarkan pula terlalu mengandalkan kemampuan

diri sehingga melupakan pertolongan Allah SWT, dan tidak mau berdo'a kepadanya. sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Qs Al-Jumu'ah:10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: " apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."

Jadi seorang karyawan hendaknya harus bekerja dengan keras jika ingin mencapai kemajuan dengan menunjukkan sikap totalitas kerja pada perusahaan.

Etos kerja Islam menekankan kooperasi dalam kerja dan konsultasi merupakan jalan untuk mengatasi rintangan dan mencegah terjadinya *error*. Etos kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Singkatnya etos kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Kualitas kerja karyawan tergantung pada etos kerja pelayanan atau tingkat kualitas kerja seorang karyawan. Begitu halnya apabila seseorang karyawan memiliki penghayatan etos kerja Islam, motivasi yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai, karena etos kerja Islam bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual.

Badan Narkotika Nasional Kota Malang merupakan instansi non kementerian yang bernaung langsung pada presiden Indonesia yang ber alamat di JL.Mayjen Sungkono No 55 Kedung Kandang Malang.

Melihat realita Badan Narkotika Nasional Kota Malang yang sangat kompetitif, menuntut para karyawan untuk melakukan peningkatan kualitas kerja atau prestasi baru dengan menggunakan etos kerja Islam yang harus dilakukan oleh karyawan Badan Narkotika Nasional Kota Malang, agar para pecandu dan orang orang diluar sana berminat untuk melaporkan dan menggunakan jasa-jasa Badan Narkotika Nasional Kota Malang .

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja BNN Kota Malang secara langsung?
2. Apakah Etos Kerja Islam berpengaruh tidak langsung terhadap Kualitas Kerja Karyawan BNN Kota Malang melalui Kinerja Karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja BNN Kota Malang secara langsung.
2. Untuk mengetahui bagaimana Etos Kerja Islam berpengaruh tidak langsung terhadap kualitas Kerja Karyawan BNN Kota Malang melalui Kinerja Karyawan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja guna meningkatkan Kualitas kerja.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya manajemen sumberdaya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.