

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Adanya persaingan yang ketat menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi.¹

Pengembangan perusahaan tentunya harus didukung dengan sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan, upaya peningkatan kinerja karyawan langsung dengan keberhasilan, upaya peningkatan kinerja karyawan, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi. Dengan mempertimbangkan kelayakan kesiapan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah

¹ Hj Sri Langgeng Ratnasari et al., Manajemen Kinerja Karyawan (Nusa Tenggara Tengah, 2020). hlm. 11

ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.²

Perusahaan merupakan badan usaha berbentuk badan hukum atau tidak berbadan hukum yang menjalankan perdagangan barang atau jasa dengan tujuan mendapatkan keuntungan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³ Bisnis merupakan suatu kegiatan usaha individu yang terorganisir untuk menghasilkan dan menjual barang dan jasa guna mendapatkan keuntungan dalam memenuhi dan memuaskan kebutuhan dari masyarakat.⁴

Perusahaan di Indonesia semakin selektif merekrut para pegawai untuk memperoleh hasil yang optimal, sumber daya yang kompeten dipilih agar dapat bersaing maupun bekerja dengan baik dan benar. Kinerja pegawai menjadi hal yang dapat mempengaruhi seberapa besar tercapainya target suatu organisasi.

Bagi perusahaan, etos kerja karyawan diharapkan selalu meningkat, karena etos menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa dari seorang tenaga kerja. Dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas perusahaan salah satu faktornya berasal dari budaya perusahaan.

² I Nyoman Marayasa, Endang Sugiarti, and Rini Septiowati, Pengembangan Sumber Daya Manusia; Menghadapi Tantangan Perubahan Dan Meraih Kesuksesan Bersama (Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional , 2023). hlm. 66

³ Zaenal Asikin and Wira Pria Suhartana, Pengantar Hukum Perusahaan (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016).

⁴ Amalia Mustika et al., PENGANTAR BISNIS (Bandung, 2020), hlm. 4

Berhasil tidaknya suatu usaha selalu tergantung pada etos kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. Faktor pertama adalah kompetensi individu, yang mencakup dua aspek penting: kemampuan dan keterampilan kerja, serta motivasi dan etos kerja. Faktor kedua berkaitan dengan dukungan dari organisasi, yang meliputi struktur organisasi yang efektif, ketersediaan teknologi dan peralatan yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif. Faktor ketiga adalah dukungan dari manajemen, yang melibatkan terciptanya hubungan industrial yang harmonis serta gaya kepemimpinan yang mendorong kemajuan perusahaan.⁵

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.⁶

Berdasarkan data yang di rilis oleh badan pusat statistik, di kota tasikmalaya, terdapat 588 perusahaan di bidang konveksi atau pakaian jadi.⁷

Konveksi Jaket Diana *Collection* merupakan salah satu usaha yang bergerak

⁵ Mellysa Pusparani, “Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)” 2, no. 4 (2021), <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>.

⁶ Priyono Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta, 2008). hlm. 2

⁷ BPS KOTA TASIKMALAYA, “Jumlah Perusahaan, Tenaga Kerja, Dan Nilai Produksi Menurut Klasifikasi Industri Di Kota Tasikmalaya 2023.”

di bidang pembuatan jaket dan pakaian custom untuk berbagai kebutuhan, mulai dari individu hingga komunitas, sekolah, dan perusahaan. Konveksi ini berada di Kota Tasikmalaya khususnya di Jl Sumelap Kp Babakan Jati Kel Sumelap Kec Tamansari. Konveksi ini melayani berbagai pesanan, dimulai dari pesanan dalam jumlah kecil maupun besar.

Berdasarkan hasil observasi awal, Konveksi Jaket Diana *Collection* mempekerjakan masyarakat sekitar dengan jumlah karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Karyawan

Data Karyawan	Jumlah
Penjahit	80
Pemotong Kain	4
Finishing	15
Admin	3

Sumber: Hasil Wawancara

Kemudian, konveksi ini dituntut untuk memperhatikan beberapa hal dalam keberlangsungan usahanya seperti kedisiplinan pegawai untuk meminimalisir keterlambatan dalam produksi, kepatuhan terhadap waktu untuk meminimalisir dampak buruk dalam hal pengiriman barang kepada konsumen, serta harus memperhatikan kualitas kerja guna mengoptimalkan hasil kerja yang sesuai dengan standar Perusahaan. Beberapa hal diatas ini bertujuan untuk meningkatkan performa Perusahaan karena kemungkinan terjadi kesalahan atau kecacatan pada hasil barang ini sangat tinggi dan berimplikasi pada barang rusak yang tidak bisa terjual kembali dan

mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan. Berikut merupakan data keuangan pada tahun 2024

Tabel 1.2 Data Keuangan

Bulan	Penghasilan	Pengeluaran	Pendapatan
Januari	424.160.000	393.520.000	30.640.000
Februari	598.880.000	541.360.000	57.520.000
Maret	773.600.000	689.200.000	84.400.000
April	948.320.000	837.040.000	111.280.000
Mei	860.960.000	763.120.000	97.840.000
Juni	467.480.000	430.480.000	37.000.000
Juli	397.952.000	371.344.000	26.608.000
Agustus	293.120.000	282.640.000	10.480.000
September	263.120.000	232.640.000	30.480.000
Oktober	333.120.000	292.640.000	40.480.000
November	450.368.000	415.696.000	34.672.000
Desember	494.048.000	452.656.000	41.392.000

Sumber: Hasil Wawancara

Dampak bagi perusahaan dari permasalahan tersebut mengakibatkan kehilangan loyalitas dari konsumen, menimbulkan rasa kecewa dan cenderung tidak membeli atau memesan ke toko ini lagi. perusahaan juga mengalami kesulitan untuk mempertahankan basis pelanggan yang setia, perusahaan juga harus mengeluarkan biaya tambahan

untuk menangani keluhan konsumen, seperti pengembalian dana, atau penggantian produk yang tidak sesuai dengan standar.⁸

Segala kegiatan terutama dalam melakukan aktivitas usaha atau bisnis tentunya terdapat etika yang mengatur, etika bisnis Islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuk, pelaksanaan bisnis tetap berpegang pada ketentuan syariat sebagaimana aturan-aturan yang ada di dalam Al-Qur'an dan Al-Hadist. Dengan kata lain, syariat merupakan nilai utama yang menjadi dasar nilai untuk pelaku kegiatan ekonomi.⁹

Dalam pandangan bisnis Islam terdapat prinsip-prinsip yang mengatur etika bisnis Islam, yaitu tauhid, keseimbangan, kehendak bebas, dan tanggung jawab.¹⁰ Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan masalah yang perlu ditangani mennggunakan pendekatan etika bisnis Islam untuk dijadikan sebagai evaluasi dan perbaikan kedepannya.

Berdasarkan yang dituangkan dalam pemaparan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“ANALISIS ETOS KERJA KARYAWAN DIANA COLLECTION KOTA TASIKMALAYA DALAM PERSPEKTIF ETIKA BISNIS ISLAM”**.

⁸ Diana Rahmawati, “Wawancara Dengan Pemilik Konveksi Jaket Diana Collection Kota Tasikmalaya” (November 20, 2024).

⁹ Jurnal Ekombis Review -Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis et al., “Strategi Pelayanan Untuk Meningkatkan Kepuasan Konsumen Ditinjau Dari Etika Bisnis Islam (Pada Toko My Lova Kota Bengkulu),” *Jurnal Ekombis Review* 11, no. 2 (2023): 1467–1476, <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/indexDOI:https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i12>.

¹⁰ Lina Marlina and Agus Susanto, Etika Bisnis Islam (Tasikmalaya: Unsil Library Publisher, 2024). hlm. 157

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan rumusan masalah yaitu, Analisis Etos Kerja Karyawan Diana Collection Kota Tasikmalaya Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam?

C. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui Etos Kerja Karyawan Diana Collection Kota Tasikmalaya Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Akademisi

Manfaat penelitian ini bagi penulis yaitu bisa memenuhi syarat kelulusan dan menyelesaikan Pendidikan, selain itu penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan, kemampuan, serta menambah pengalaman penulis di bidang penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang analisis kinerja karyawan.

2. Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi pemikiran yang bermangaat dan dapat digunakan sebagai masukan tentang faktor-faktor internal dalam pengembangan usaha.

3. Umum

Untuk pihak-pihak lain diharapkan dapat menambah wawasan baru dan bahan rujukan atau referensi bagi pihak yang berkepentingan khususnya untuk yang mengkaji topik yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang diteliti.