

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen yang penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Perusahaan yang hanya memiliki modal besar dan dukungan teknologi yang canggih sekalipun tidak akan mampu berkembang tanpa adanya karyawan yang memiliki kompetensi, semangat kerja, dan motivasi kerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perubahan, disamping faktor yang lain seperti modal.¹ Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal besar dan teknologi, tetapi juga ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.² Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja

¹ Roni Fadli, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*, (Buku, 2022), hlm. 8

² Reni Chairunnisah, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram, *Teori Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan*, (2021).

karyawan adalah motivasi kerja.³ Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki etos kerja yang baik, sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian tujuan perusahaan.⁴

Dalam perspektif Islam, etos kerja tidak hanya dimaknai sebagai kewajiban duniawi, tetapi juga memiliki nilai ibadah. Kesungguhan dalam bekerja merupakan bentuk tanggung jawab manusia dalam memanfaatkan waktu dan kemampuan yang telah Allah titipkan. Etos kerja dalam Islam berlandaskan pada nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Al-Sunnah mengenai pentingnya bekerja, sehingga menjadi inspirasi sekaligus motivasi bagi setiap muslim dalam menjalankan aktivitasnya di berbagai bidang kehidupan. Pemahaman, penghayatan, dan pengalaman terhadap nilai-nilai tersebut akan membentuk pola pikir dan sikap kerja yang berorientasi pada tanggung jawab, kejujuran, serta keberkahan yang pada akhirnya melahirkan etos kerja Islami.⁵

Etos kerja islami tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi dalam pembentukan pola pikir dan perilaku seseorang dalam bekerja. Menurut Hasibuan, menjelaskan bahwa etos kerja karyawan terbentuk oleh berbagai faktor

³ I Gede Suwindia and Ni Nyoman Kurnia, *Kinerja Pegawai: Ditinjau Dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, Dan Kemampuan Kerjasama*, 2021., hlm. 49

⁴ Baiq El Badriati, *ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN BUDAYA*, ed. Muh. Salahuddin (Mataram: Sanabil, 2021)., hlm. 11

⁵ Badriati., hlm. 5

seperti agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi, motivasi intrinsik individu.⁶

Berdasarkan data yang dirilis oleh badan pusat statistik di Kabupaten Ciamis khususnya Kecamatan Banjarsari, terdapat 326 unit usaha di bidang industri makanan.⁷ Perusahaan Cendana Sinar Rasa merupakan salah satu usaha di bidang makanan ringan olahan pisang. Perusahaan Cendana Sinar Rasa ini berada di Kabupaten Ciamis khususnya di Dusun Wanasari RT 05 RW 03, Desa Siherang, Kecamatan Banjarsari. Usaha ini melayani berbagai pesanan, mulai dari pesanan dalam jumlah kecil ataupun besar.

Berdasarkan hasil observasi awal, Perusahaan Cendana Sinar Rasa memfokuskan untuk memperkerjakan masyarakat sekitar. Adapun data karyawan pada tahun 2021-2025 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan
2021	30
2022	26
2023	20
2024	16
2025	16

Sumber: Hasil Wawancara

⁶ Abdurrozzaq Hasibuan, "Etika Profesi ProfesionalesmHasibuan, A. (2017). Etika Profesi Profesionalesme Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.e Kerja," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2017): 1689–99.

⁷ "Jumlah Industri Kecil Dan Tenaga Kerja Menurut Kecamatan Dan Jenis Pada Industri Makanan Di Kabupaten Ciamis, 2024," Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis, 2024.

Data internal perusahaan memiliki 30 karyawan pada tahun 2021, kemudian perusahaan ini hanya memiliki 16 karyawan pada satu tahun terakhir sampai sekarang. Kebijakan pengurangan karyawan tersebut membawa masalah yang cukup kompleks. Dari hasil wawancara awal didapati bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan di Perusahaan tersebut, khususnya pada etos kerja yang dimiliki oleh karyawan seperti pada aspek kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi, dan hal lainnya.⁸ Contoh dalam kedisiplinan terdapat beberapa masalah seperti keterlambatan kedatangan pekerja.

Keterlambatan ini umumnya terjadi saat pekerja datang ke perusahaan. Perusahaan Cendana Sinar Rasa memulai proses produksi pada pukul 07.00, sehingga para pekerja diharapkan sudah berada di lokasi pada pukul 06.45 untuk melakukan persiapan kerja. Banyak alasan yang disampaikan oleh pekerja yang datang terlambat, seperti kesiangin bangun tidur, mengurus kepentingan pribadi, dan alasan lain yang sebenarnya masih dapat diatasi oleh pekerja itu sendiri. Selain keterlambatan saat kedatangan awal, pekerja juga sering terlambat kembali ke area produksi setelah waktu istirahat. Istirahat yang diberikan pada waktu dzuhur untuk sholat sekaligus makan berlangsung selama satu jam, namun masih ditemukan pekerja yang kembali melebihi waktu yang telah ditentukan.

⁸ Hasil wawancara penulis kepada pemilik Perusahaan Cendana Sinar Rasa Ciamis pada 28 Agustus 2025

Selain kedisiplinan, seorang pekerja juga harus memiliki tanggung jawab. Dalam konteks etika ekonomi, setiap individu yang menjalankan suatu profesi dituntut memiliki kesadaran untuk bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas serta hasil pekerjaannya. Bagi seorang karyawan, tanggung jawab tidak hanya sebatas menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi juga memahami bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil dapat memberikan dampak bagi orang lain dan lingkungan kerja. Dengan demikian, karyawan diharapkan mampu menjalankan pekerjaannya secara profesional, menjaga kualitas kerja, serta mempertimbangkan konsekuensi dari setiap aktivitas yang dilakukan.⁹

Permasalahan berikutnya yang muncul di perusahaan ini berkaitan dengan aspek tanggung jawab kerja. Setiap pekerja telah diberikan tugas masing-masing oleh pemilik perusahaan, mulai dari mengupas pisang, memotong, menjemur, menggoreng, menimbang, membungkus produk, dan lainnya. Seluruh proses tersebut saling berkaitan, sehingga ketika satu tahapan mengalami kendala, proses berikutnya ikut terhambat. Kondisi ini dapat menyebabkan produksi tertunda hingga ke hari berikutnya. Salah satu bentuk permasalahan terkait tanggung jawab adalah ketika ada pekerja yang tidak hadir. Pada situasi tersebut, pekerja lain harus menggantikan tugas yang ditinggalkan. Meskipun pemilik pabrik sebenarnya telah menetapkan

⁹ Desi Kristanti et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Marto Silalahi (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2023). hlm. 206

siapa yang akan menggantikan pekerjaan tersebut, tetapi sering kali pekerja yang ditunjuk merasa keberatan dengan tugas tambahan yang diberikan.

Kemudian dalam aspek komunikasi, para karyawan sering kali tidak memberikan informasi kepada pihak pabrik ketika mereka tidak dapat hadir. Akibatnya, ketidakhadiran tersebut tidak diketahui, sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut ikut terhambat. Permasalahan komunikasi juga muncul saat proses produksi berlangsung, terutama ketika terdapat beberapa pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan namun mengalami keterlambatan. Kondisi ini biasanya terjadi karena adanya kendala pada salah satu tahapan produksi yang kemudian memengaruhi tahapan-tahapan selanjutnya.

Selanjutnya, sebagian karyawan terlihat kurang memiliki motivasi kerja. Pekerjaan yang mereka lakukan hanya dipandang sebagai sarana untuk memperoleh pendapatan. Dalam perspektif Islam, pekerjaan tidak semata-mata dimaknai sebagai upaya memenuhi kebutuhan duniawi seperti membayar tagihan atau keperluan lainnya, tetapi juga merupakan bagian dari ibadah kepada Allah. Dengan demikian, seorang muslim seharusnya menjalankan pekerjaannya dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab sebagai wujud pengabdian.

Berdasarkan beberapa contoh masalah yang didapat membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Etos**

Kerja Islami dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan Cendana Sinar Rasa Banjarsari Ciamis”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana etos kerja Islami dalam peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan Cendana Sinar Rasa Banjarsari Ciamis?

C. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana etos kerja Islami dalam peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan Cendana Sinar Rasa Banjarsari Ciamis.

D. Manfaat Penelitian

1. Akademisi

Manfaat penelitian ini bagi penulis yaitu untuk menambah pengetahuan, kemampuan, serta pembelajaran kedepannya mengenai penelitian. Selain itu, penelitian ini juga digunakan sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Siliwangi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas fokus dan objek penelitian yang sejenis.

2. Praktisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi atau informasi bagi Perusahaan yang diteliti dan Perusahaan lainnya mengenai etos kerja Islami yang dimiliki oleh karyawannya.

3. Umum

Untuk pihak-pihak lain diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya etos kerja Islami dalam kehidupan sehari-hari, tidak hanya dalam lingkup Perusahaan tetapi juga dalam berbagai aspek pekerjaan.