

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Nilai-nilai Islam merupakan suatu nilai berdasarkan ketentuan-ketentuan Islam yang melahirkan nilai-nilai syariah. Nilai-nilai keislaman merupakan tingkatan integritas kepribadian yang mencapai tingkat budi (*insan kamil*). Aspek nilai-nilai Islami terdiri dari tiga hal yakni nilai aqidah, nilai ibadah dan nilai akhlak.²

Nilai-nilai Islam tentunya bersumber pada ajaran agama Islam yakni agama yang diturunkan Allah SWT sebagai pedoman hidup manusia yang seharusnya bisa diberikan kapan pun dan dimanapun tanpa batasan usia maupun tempat. Pengetahuan mengenai nilai-nilai Islam lebih banyak diberikan pada lingkup sekolah saja. Sedangkan apabila nilai-nilai Islam ini diberikan pada lingkungan kerja masih sangat memungkinkan karena kerja menjadi salah satu aspek dalam kehidupan manusia.

Dalam ajaran Islam, budaya kerja tidak ditempatkan sebagai sisipan atau perintah sampingan saja, melainkan menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat. Hal ini karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh hanya mungkin apabila penghayatan terhadap esensi bekerja dengan segala kemuliaannya disajikan sebagai pokok

² Fitria Nurul Azizah, Skripsi , *Penanaman Nilai-Nilai Islami Di Sdit Al-Falaah Simo Melalui Optimalisasi Peran Guru*, (Surakarta : UMS, 2018), 1.

kajian bagi setiap muslim, sehingga menjadi salah satu kebiasaan dan budaya yang khas dalam masyarakat kita.³

Berbicara tentang budaya kerja, Max Weber mencetuskan sebuah ide etos kerja sebagai aspek evaluatif yang bersifat penilaian diri terhadap kerja yang bersumber dari spiritual keagamaan yang diyakini. Dijelaskan bahwa cara hidup yang sesuai dengan kehendak Tuhan adalah memenuhi kewajiban yang diberikan pada setiap individu. Hal ini yang disebut dengan panggilan, yakni konsepsi agama mengenai tugas yang ditentukan oleh tuhan.⁴ Sejalan dengan hal ini, etos kerja dalam Islam adalah hasil kepercayaan seorang muslim bahwa kerja berkaitan erat dengan tujuan hidup dan etika Islam.

Dalam dunia kerja sendiri, khususnya sektor industri dan perdagangan yang mengalami perkembangan begitu pesat menuntut pihak perusahaan untuk melakukan berbagai upaya guna meningkatkan produktivitas kerja, tidak jarang perusahaan menemukan hambatan dari sumber daya yang dimilikinya. Diantaranya adalah permasalahan etos kerja karyawan yakni mengenai kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Selain itu perilaku hidup *hedonis*, *konsumtif*, *materialistis*, dan *individualis* yang berpengaruh terhadap mental karyawan turut menghambat produktivitas kerja karyawan.⁵

Guna mengantisipasi permasalahan tersebut maka perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai tertentu pada karyawan sebagai sumber kekuatan potensial. Meskipun selalu dilibatkan pada persoalan perkembangan

³ Cihwanul Kirom, Etos Kerja dalam Islam, *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law*, Volume 1, Nomor 1, Maret 2018, 58.

⁴ Max Weber, *Etika Protestan dan semangat Kapitalisme*, ter. Yusup Priosudiarjo, Surabaya : Pustaka Promecta, 2000

⁵ Nur Ilham M., Skripsi, Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Nu Sejahtera Kantor Pusat Mangkang, (Semarang : UIN Walisongo, 2018), 2.

pengetahuan maupun teknologi, nilai-nilai religius juga perlu ditanamkan pada karyawan sebagai pedoman karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan jalan yang baik.

Namun pada umumnya suatu perusahaan hanya menggunakan teori konvensional dalam manajemen. Teori manajemen berisi kumpulan ide yang merekomendasikan aturan umum mengenai bagaimana cara mengelola organisasi atau bisnis. Teori manajemen juga membahas penerapan strategi memotivasi karyawan untuk mencapai kemampuan tertinggi mereka. Para pemimpin biasa menerapkan konsep dari berbagai teori manajemen yang paling sesuai dengan kondisi karyawan dan budaya perusahaan mereka.⁶

Berbeda dengan PT Metal Castindo Industritama Bekasi yang selain menerapkan teori-teori umum juga menanamkan nilai-nilai *spiritualisme* pada karyawan. Upaya yang dilakukan dengan menanamkan nilai-nilai islam dalam operasional kerja karyawan dan menjadikannya sebagai salah satu landasan kebijakan guna meningkatkan produktivitas dan etos kerja karyawan. Bentuk penanaman nilai-nilai islam dengan menyisipkan nilai-nilai islam sebagai materi dalam *briefing* pagi sebelum kerja dan diakhiri dengan doa agar diberi keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Sedangkan landasan utama dalam bekerja adalah kejujuran yang dijadikan sebagai kebijakan dalam aturan perusahaan. Perusahaan bahkan akan memberikan sanksi terhadap penyelewengan aturan kebijakan ini baik sanksi ringan maupun berat hingga mutasi karyawan. Perusahaan juga memberikan fasilitas tempat ibadah yang

⁶ Adminpublik, *7 Jenis Teori Manajemen Tempat Kerja*, <https://adminpublik.uma.ac.id/2021/08/05/7-jenis-teori-manajemen-tempat-kerja/#:~:text=Teori%20manajemen%20adalah%20kumpulan%20ide,tampil%20pada%20kemampuan%20tertinggi%20mereka.2021,Diakses%20pada%2019%20Oktober%202022%20Pukul%2009.28%20WIB>

layak untuk digunakan karyawan melaksanakan ibadah disela aktivitas bekerja. Hal ini dimaksudkan agar setiap karyawan memaknai hakikat bekerja sebagai bagian dari ibadah yang semestinya dilaksanakan dengan prinsip dan aturan yang ada tanpa adanya penyelewengan guna memperoleh keseimbangan antara ketenangan batin di dunia dan bekal di akhirat.⁷

Pernyataan di atas dianggap penulis sebagai bentuk nilai-nilai Islam yang dimiliki karyawan sebagai bentuk upaya peningkatan etos kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut peneliti hal ini juga ditandai dengan semangat tinggi dari berbagai elemen perusahaan seperti pimpinan, *staff* maupun karyawan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya mengacu pada ajaran Islam. Sesuai dengan obyek peneliti yakni para karyawan PT Metal Castindo Industritama Bekasi, ini menjadi wawasan bagi peneliti dan juga pesan dakwah untuk mengajak kepada karyawan PT Metal Castindo Industritama umumnya, khususnya kepada diri peneliti untuk memulai segala sesuatu dilandaskan pada tujuan yang positif, yaitu tanggung jawab bekerja berlandaskan pada etika kerja secara islami. Hal ini nantinya akan mudah memberikan hasil yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, menjadi ketertarikan penulis untuk mengadakan penelitian lebih mendalam mengenai keterkaitan antara nilai-nilai islam yang membangun iman dengan etos kerja karyawan di PT Metal Castindo Industritama Bekasi yang tertuang dalam judul “Hubungan

⁷ Observasi, di PT Metal Castindo Industritama Bekasi, 5 september 2022.

Antara Nilai-nilai Islam Karyawan Dengan Peningkatan Etos Kerja Karyawan Di PT Metal Castindo Industritama Bekasi”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana nilai-nilai Islam yang dimiliki karyawan PT Metal Castindo Industritama Bekasi?
2. Bagaimana etos kerja karyawan di PT Metal Castindo Industritama Bekasi?
3. Bagaimana hubungan antara nilai-nilai Islam dengan etos kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui nilai-nilai Islam yang dimiliki karyawan PT Metal Castindo Industritama Bekasi.
2. Untuk mengetahui etos kerja yang dimiliki karyawan di PT Metal Castindo Industritama Bekasi.
3. Untuk mengetahui hubungan antara nilai-nilai Islam dengan etos kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Setelah adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan maupun pihak lain yang memiliki kebutuhan yang sama. Adapun penjabaran manfaat tersebut adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan pengetahuan baru tentang hubungan antara nilai-nilai Islam dan etos kerja karyawan.
- b. Dapat menyumbangkan pemikiran dan menambah referensi dalam peningkatan etos kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Pimpinan Perusahaan

Sebagai salah satu bahan masukan dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan khususnya dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai etos kerja yang lebih baik.

c. Bagi Perusahaan Lain

Sebagai salah satu bahan masukan dan pertimbangan untuk diterapkan pada perusahaan untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

d. Bagi Peneliti

- 1) Memberikan pengetahuan kepada peneliti mengenai hubungan antara nilai-nilai Islam dan etos kerja karyawan.
- 2) Memberikan pengetahuan dan pengalaman baru kepada peneliti.
- 3) Mendorong peneliti untuk semangat melakukan penelitian-penelitian lain.

e. Bagi Pembaca

- 1) Memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai hubungan antara nilai-nilai Islam dan etos kerja karyawan.
- 2) Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian yang selanjutnya atau yang berkaitan.

E. Batasan Penelitian

Penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara nilai-nilai Islam dan Etos kerja Karyawan PT Metal Castindo Industritama Bekasi. Batasan berikut dibuat untuk menentukan ruang lingkup penelitian:

1. Konsep etos kerja dalam Islam: Bagaimana Islam memandang etos kerja dan bagaimana ajaran-ajaran Islam, seperti Al-Quran, Hadits, dan praktik kehidupan Nabi Muhammad SAW diterapkan dalam dunia kerja.
2. Nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan etos kerja: Nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, kerja keras, tanggung jawab, keadilan, kesederhanaan, dan keteladanan yang terkandung dalam Islam dan berperan penting dalam membentuk etos kerja yang baik.

3. Implementasi etos kerja dalam praktik kehidupan: Bagaimana menerapkan etos kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sosial.
4. Dampak etos kerja yang baik dalam kehidupan: Bagaimana etos kerja yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai Islam dapat membawa manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara umum.
5. Tantangan dalam menerapkan etos kerja dalam nilai-nilai Islam: Apa saja kendala atau tantangan yang mungkin dihadapi dalam menerapkan etos kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari, dan bagaimana cara mengatasinya.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian Mir'atun Nur Arifah, S. Pd. I yang berjudul "Internalisasi Nilai-nilai Pendidikan Islam Bagi Karyawan di Lingkungan Kerja" menyimpulkan bahwa Internalisasi nilai-nilai pendidikan Islam di WS cabang Pakar sudah tercapai dengan baik. Hal ini secara umum nampak dalam perilaku karyawan sehari-hari yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan yang dapat dijabarkan dalam beberapa indikator. Namun dalam pencapaian keberhasilan tersebut terdapat faktor-faktor pendukung yang mempermudah tercapainya visi dan misi perusahaan, serta masih terdapat faktor penghambatnya.⁸

Dalam penelitian Muhammad Satar yang berjudul "Penerapan Etos Kerja Islami pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare"

⁸ Mir'atun Nur Arifah, Tesis, *Internalisasi Nilai-nilai Pendidikan Islam Bagi Karyawan di Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga , 2016) 182.

diperoleh kesimpulan bahwa etos kerja merupakan sebuah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta juga keyakinan seseorang atau juga sesuatu kelompok, etos ini juga bisa diartikan sebagai *thumuhath* yang berkehendak atau juga berkemauan yang dilengkapi dengan semangat yang tinggi guna mencapai cita-cita yang positif. Etos kerja islami menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan cara bekerja dan hakikat bekerja. Dalam Islam iman banyak dikaitkan dengan amal dan juga sebagai suatu amal saleh yang mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Persoalan yang terjadi dalam pada karyawan kebanyakan muncul dari individu karyawan. Mulai dari kurangnya kedisiplinan yang dipengaruhi oleh *intrinsik* individu, dan kurangnya koordinasi antar bagian yang lain yang menyebabkan karyawan kurang berkembang. Kebijakan yang dilakukan Bank Syariah Mandiri untuk mengatasi kendala adalah mengupayakan kegiatan koordinasi setiap pagi bersama semua karyawan sebelum jam 8 pagi dan hal ini dilakukan setiap hari. Absensi keterlambatan diakumulasikan setiap akhir bulan dan berpengaruh terhadap tunjangan uang makan.⁹

Dalam Penelitian Masfiah dengan judul “Penanaman Nilai-nilai Keislaman di Kalangan Karyawan Industri (Studi atas pengajian mingguan di PT. Krakatau Bandar Samudera Cigading Cilegon) diperoleh kesimpulan mengenai dampak dakwah yang diterapkan di PT. Krakatau Bandar Samudera (KBS) adalah bertambahnya nilai ketakwaan para karyawan yang mengikuti

⁹ Muhammad Satar, Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare, *Balanca : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Volume 3 Nomor 1, 2021, 1.

kajian mingguan. Pertama, karyawan yang memperbaiki sholatnya dengan sholat yang khusus. Kedua ada juga yang *mentadabburi* Al-Quran yaitu dengan membaca Al- Quran di sela waktu ishoma (Istirahat, sholat dan makan). Mereka termotivasi serta semangat menjalankan perintah-perintah Allah SWT. Serta ada beberapa karyawan yang mendapat hidayah mereka berhenti merokok karena mereka sadar bahwa merokok itu tidak baik untuk kesehatan, bisa mengakibatkan gangguan kehamilan dan jantung.¹⁰

Dengan variabel penelitian yang sama namun responden yang berbeda Nely Sarfiyatul Murtawiyah menyimpulkan bahwa pola penanaman nilai-nilai keagamaan melalui pendidikan yaitu adanya kegiatan kajian rutin setiap 2 minggu sekali, metode yang digunakan yaitu ceramah dan diskusi, materi yang diajarkan meliputi materi yang berkenaan dengan akidah (keimanan, *syariah*, *muamalah*, akidah) dan kontekstual (membahas masalah evaluasi kinerja), tujuannya agar keimanan para karyawan dapat menjadi Islam yang *kaffah* (keseluruhan). Dampak kajian rutin bagi karyawan yaitu: menambah wawasan pengetahuan keagamaan, perubahan perilaku positif menjadi lebih santun dalam bersikap maupun berbicara, kesadaran untuk beribadah seperti sholat, puasa, zakat, membaca al-Qur'an juga bertambah lebih baik.¹¹

¹⁰ Masfiah, Diploma atau S1 thesis, *Penanaman Nilai-Nilai Keislaman di Kalangan Karyawan Industri (Studi atas Pengajian Mingguan di PT. Krakatau Bandar Samudera Cigading Cilegon)*, Banten : UIN SMH Banten, 2021, 80.

¹¹ Nely Sarfiyatul Murtawiyah, Skripsi (S1) thesis, *Pola Penanaman Nilai-Nilai Keagamaan Pada Karyawan Melalui Kajian Rutin di Swalayan Mentari Madiun*, Ponorogo : Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2021, 65.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi berdasarkan karakteristik mengenai hal yang dapat diobservasi, sehingga dapat menunjukkan apa yang harus dilakukan oleh peneliti dalam menguji hipotesis maupun menjawab pertanyaan.

Definisi operasional dapat menentukan, menilai, atau mengukur suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Selain itu, juga dapat menjadi panduan bagi peneliti dalam mengukur, menentukan, atau menilai suatu variabel tersebut dengan cara merumuskan kata-kata yang bersifat operasional.¹²

1. Hubungan

Hubungan dalam konteks penelitian adalah keterkaitan antara dua atau lebih variabel yang dapat diukur atau diamati secara empiris. Hubungan dapat berupa korelasi positif, korelasi negatif, atau tidak ada korelasi antara dua atau lebih variabel.

Hubungan positif terjadi ketika peningkatan nilai pada satu variabel berhubungan dengan peningkatan nilai pada variabel lainnya. Hubungan negatif terjadi ketika peningkatan nilai pada satu variabel berhubungan dengan penurunan nilai pada variabel lainnya. Tidak ada hubungan terjadi ketika tidak ada hubungan yang signifikan antara dua variabel yang diamati.

¹² Prof. DR. H. A. Rusdiana, Drs., MM, Apa, mengapa, dan Bagaimana Definisi Operasional, <https://a.rusdiana.id/2022/06/19/definisi-operasional/>, 19 Juni 2022 Diakses pada 15 maret 2023 pukul 19.07 WIB

Untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel, peneliti menggunakan teknik statistik yakni korelasi dan regresi. Hasil dari analisis tersebut dapat membantu peneliti memahami dan menguji hipotesis tentang keterkaitan antara variabel yang diamati dalam penelitian tersebut.

2. Etos Kerja

Etos kerja merujuk pada seperangkat nilai-nilai, sikap, dan prinsip yang menuntun seseorang untuk bekerja dengan tekun, disiplin, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Etos kerja meliputi nilai-nilai seperti tanggung jawab, kedisiplinan, keuletan, inisiatif, produktivitas, dan kreativitas.

Pentingnya etos kerja terletak pada kemampuannya untuk memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan. Etos kerja yang kuat juga membantu seseorang untuk mengembangkan kemampuan untuk mengatasi tantangan dan rintangan yang muncul di tempat kerja.

Etos kerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Individu yang memiliki etos kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan keberhasilan organisasi, serta memberikan kontribusi positif pada masyarakat melalui pengembangan produk atau layanan yang lebih baik.

Etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, Agama dan nilai-nilai sosial yang dijunjung tinggi dalam masyarakat. Oleh karena itu, organisasi dan masyarakat dapat memainkan peran penting dalam membentuk dan mempromosikan etos kerja yang positif dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

3. Nilai-nilai Islam Karyawan

Nilai-nilai agama Islam adalah seperangkat ajaran nilai-nilai luhur yang ditransfer dan diadopsi ke dalam diri untuk mengetahui cara menjalankan kehidupan sehari-hari sesuai dengan ajaran-ajaran Islam dalam membentuk kepribadian yang utuh. Oleh karena itu, seberapa banyak dan seberapa jauh nilai-nilai agama Islam bisa mempengaruhi dan membentuk suatu karakter seseorang sangat tergantung dari seberapa nilai-nilai agama yang terinternalisasi pada dirinya. Semakin dalam nilai-nilai agama Islam yang terinternalisasi dalam diri seseorang, maka kepribadian dan sikap religiusnya akan muncul dan terbentuk.¹³

Nilai-nilai Islam karyawan dalam penelitian ini diartikan sikap dalam bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam yang dimiliki setiap karyawan. sikap dalam bekerja. Didukung pendapat Riski Febriani dkk, menjelaskan bahwa sikap dalam bekerja didasarkan pada nilai-nilai religius, termasuk juga didalamnya yaitu berusaha maksimal dalam bekerja,berkompetisi dengan adil, menjalankan kewajiban bekerja dengan

¹³ Admin, *Pengertian Nilai-nilai Agama Islam*, <http://www.jejakpendidikan.com/2016/12/pengertian-nilai-nilai-agama-islam.html>, 2016, Diakses pada 31 Oktober 2022 Pukul 06.40 WIB

sebaik-baiknya, memberikan dedikasi terbaik bagi kualitas pekerjaannya, menjalankan pekerjaan bersama-sama dengan rekan secara rukun dan tidak membeda-bedakan dalam memperlakukan manusia serta agar memperoleh pendapatan yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.¹⁴

¹⁴ Rizki Febriani, Nurul Asfiah & Siti Nurhasanah, Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Relevansinya dengan Peningkatan Komitmen Kerja Karyawan, *Falah Jurnal Ekonomi Syariah Universitas Muhammadiyah Malang*, Februari 2019, Vol. 4, No.1, 23