

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Maka untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal dan visioner. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sejalan dengan arah visi dan misi organisasi.

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusialah yang merupakan pengelola pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Sehingga diperlukan instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pendekatan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia bisa melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama. Mangkunegara mengemukakan bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama.<sup>1</sup> Feuerbach mengatakan bahwa esensi agama terletak pada manusia, agama merupakan proyeksi manusia yang bersifat jasmani.<sup>2</sup>

Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Etos

---

<sup>1</sup> Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung : Refika Aditama, 2005) hlm. 67.

<sup>2</sup> Acep Mulyadi, *Islam dan Etos Kerja: Relasi antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi. Dalam Jurnal TURATS. Volume 4, No,1 Juni 2008, Hlm. 3.*

kerja perlu dibahas, karena bagi umat Islam sangat diperlukan. Bagaimana umat Islam berhasil dan sukses dalam kehidupan di dunia dan diakhirat manakala tidak adanya jembatan untuk meraih itu, karena bekerja di dunia, bagi umat Islam merupakan bekal di akhirat kelak. Hidup di surga merupakan tujuan dan impian kesuksesan umat Islam.<sup>3</sup>

Karenanya setiap Muslim tidak hanya bekerja hanya untuk sekedar bekerja, mendapat gaji, atau hanya sekedar menjaga gengsi agar tidak disebut pengangguran. Akan tetapi kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi pemahaman keagamaan dan tanggung jawab merupakan ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang Muslim.

Kata jujur adalah sebuah ungkapan yang sering didengar dan menjadi pembicaraan. Akan tetapi bias jadi pembicaraan tersebut hanya mencakup sisi luarnya saja dan belum menyentuh pembahasan inti dari makna jujur itu sendiri. Kejujuran merupakan hal yang berkaitan dengan banyak masalah keislaman, baik itu akidah, akhlak maupun muamalah, dimana yang terakhir ini memiliki banyak cabang, seperti masalah jual beli, utang piutang dan sebagainya.

Dalam Bahasa Arab, jujur merupakan terjemahan dari kata *shiddiq* yang artinya benar. Dengan kata lain, jujur adalah perkataan dan perbuatan sesuai dengan kebenaran. Dengan demikian, jujur adalah keselarasan antara berita dengan kenyataan yang ada. Sifat jujur merupakan sifat para nabi dan rasul yang diturunkan oleh Allah SWT dengan membawa cahaya penerang bagi umat di zamannya masing-masing. Nabi dan rasul datang dengan metode syariah yang bermacam-macam, tetapi sama-sama menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran.<sup>4</sup>

Kesadaran diri merupakan pondasi hampir semua unsur kecerdasan emosional, langkah awal yang penting untuk memahami diri sendiri dan untuk

---

<sup>3</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal. 27

<sup>4</sup> Muhammad Nizar, *Prinsip Kejujuran dalam Perdagangan Versi Islam*, Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis, Vol. 4, hlm. 94-95

berubah. Sudah jelas bahwa seseorang tidak mungkin bisa mengendalikan sesuatu yang tidak dikenal.

Untuk menjadi orang yang kompeten dibidangnya, diperlukan pengetahuan yang lebih dalam tentang apa saja kelebihan dan kelemahan yang dimiliki (kesadaran diri). Istilahnya adalah tau diri (sadar diri). Kesadaran ini adalah kunci, *Socrates* berpesan: “*self knowledge*”. Sedangkan kesadaran kerja lainnya adalah kesadaran diri dari seorang pegawai yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>5</sup> Kesadaran akan bekerja pada diri individu hendaknya dilandasi dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab sehingga menjadikan ciri khas dari karakter atau kepribadian seorang Muslim.<sup>6</sup>

Prinsip kerja dalam islam mengenal adanya sifat amanah dalam bekerja. Amanah merupakan sebuah prinsip yang bersifat *Humanis-Transenden*. *Humanis* diartikan sebagai hubungan antara sesama manusia, *Transenden* diartikan sebagai hubungan manusia dengan tuhan. Prinsip amanah merupakan salah satu sifat Nabi Muhammad SAW yang berarti dapat dipercaya.<sup>7</sup>

Amanah berarti memiliki tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas dan kewajiban. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan, karena harus bisa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.<sup>8</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas dari standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yang sesuai dengan

---

<sup>5</sup> Richo Rias Permana, “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesadaran Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan, JOM Fekom*, Vol. 4., No. 1, (Februari, 2017) hal. 118.

<sup>6</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal. 77

<sup>7</sup> Iwan Triyueono, *Perspektif Metodologi dan Teori Akuntansi Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009) hal.189.

<sup>8</sup> Martha Ineke Noviadani, *Nilai-nilai Amanah Sebagai Strategi Fungsional pada Rumah Makan Wong Solo Cabang Gresik, JEEST*, Vol. 2 No. 5 (Mei, 2015) hal. 400

standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan agar membawa kemajuan dan keberhasilan sehingga dapat mencapai tujuan dan kelangsungan hidup pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.<sup>9</sup>

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan adalah dari dirinya sendiri. Bagaimana ia memiliki semangat etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap lingkungannya. Sesuatu yang bermanfaat (*shalih*), yang kemudian melahirkan suatu peningkatan perbaikan (*ishlah, improvement*) untuk meraih nilai yang lebih bermakna. Dia mampu mengejawantahkan idenya dalam bentuk perencanaan, tindakan serta melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari aktivitas yang dilakukannya.<sup>10</sup>

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang yang digariskan bagi manusia. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekati diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaannya. Bahwasannya tiap ibadah yang baik tentu dapat bernilai ibadah.<sup>11</sup>

PT. Benih Citra Asia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *riset dan development* pertanian, PT. Benih Citra Asia terus bekerja keras dalam meneliti dan mengembangkan varietas-varietas baru yang lebih unggul, produksi tinggi, umur genjah, tahan hama penyakit serta virus, tahan cuaca ekxtrim, tahan transportasi jarak jauh dan kemudahan dalam budidaya. PT. Benih Citra Asia berpusat di Jl. Akmaludin No. 26 Jember - Jawa Timur

---

<sup>9</sup> Budi Setyawan dan Waridin, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.JRBI*. (2006) Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

<sup>10</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Cet. Ke-5, (Jakarta: Gema Insani, 2008), hlm. 4.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 77.

Indonesia yang memiliki perkembangan yang pesat karena telah memiliki banyak lahan yang tersebar di beberapa kota-kota di Indonesia, salah satunya di Majenang ini tempat yang akan diteliti oleh penulis. Kemajuan yang dialami oleh PT. Benih Citra Asia tentunya tak lepas dari peran karyawan yang merupakan sumber daya manusia aktif dan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tersebut tercantum dalam visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan perbenihan terkemuka di Asia yang penuh barokah bagi pemilik, karyawan, petani dan masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Eeng Suhendra selaku Manajer Farm R&D, Masalah yang terjadi yaitu dengan banyaknya karyawan yang ada dan letak lahan yang tersebar adakalanya para karyawan tidak terawasi dengan baik, saat tak terawasi para karyawan terkadang mencuri waktu absen tetapi dilapangan tidak ada, mencuri waktu untuk beristirahat padahal belum waktunya untuk istirahat. Atau juga tidak mengawin silangkan bunga nomer tertentu dengan nomer yang seharusnya, ataupun tidak memaksimalkan waktu yang ada.

Masalah kinerja karyawan PT. Benih Citra Asia seperti polinator yang mengawin silangkan tanaman. Misalnya mengawinkan tanaman, tanaman tersebut dikawin silang dengan tanda nomer 1 dan nomer 3, tetapi pada kenyataannya karyawan tidak mengawinkan dengan nomer yang sudah ditentukan tersebut. Ditenaga budidaya juga panen dalam 1 pohonnya dapat menghasilkan 1,5 Kg/pohon kemudian diambil 0,5 Kg oleh oknum karyawan, sehingga potensi produksi tanaman yang tercatat hanya 1 Kg. Dan juga karyawan yang seharusnya bisa menyelesaikan memasang lanjaran 100m<sup>2</sup>/orang karena banyaknya istirahat, mencuri waktu dia hanya mungkin menyelesaikan 50m<sup>2</sup>.<sup>12</sup>

Oleh karena itu peneliti menitik beratkan perhatiannya terhadap kebutuhan non-fisik karyawan sebagai salah satu bagian usaha untuk

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Eeng S. (Cilacap:25 Januari 2022) pukul. 10:15

meningkatkan kinerja karyawan, adalah bagaimana organisasi atau perusahaan yakni PT. Benih Citra Asia melihat dan mengembangkan tingkat pemahaman dari kondisi spiritual karyawan tersebut dalam memahami etos kerja islami seperti kejujuran, kesadaran dan Amanah sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara baik.

Kemudian peneliti tertarik ingin melakukan penelitian ini dengan alasan ingin menggali lebih dalam lagi sejauh mana pengaruh kejujuran, kesadaran dan amanah terhadap kinerja karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang, Maka berdasarkan uraian diatas penelitian ini berjudul "*Pengaruh Kejujuran, Kesadaran dan Amanah Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang*".

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kejujuran berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang?
2. Apakah kesadaran berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang?
3. Apakah Amanah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang?
4. Apakah Kejujuran, Kesadaran dan Amanah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kejujuran terhadap kinerja karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kesadaran terhadap kinerja karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh amanah terhadap kinerja karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kejujuran, Kesadaran dan Amanah secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis
  - a. Menambah, memperdalam dan memperluas keilmuan mengenai Pengaruh kejujuran, kesadaran dan amanah terhadap kinerja karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang.
  - b. Digunakan sebagai landasan bagi penelitian selanjutnya yang sejenis dimasa yang akan datang.

2. Secara Praktis

- a) Bagi Penyusun

Hasil penelitian ini memberikan pengalaman praktis dan memperluas wawasan dibidang Ekonomi Islam.

- b) Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam mengelola sumber daya perusahaan terutama tentang kinerja karyawan di PT. Benih Citra Asia Majenang.