

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Zaman globalisasi saat ini menjadi persaingan antar perusahaan sehingga sumber daya manusia dituntut agar mampu mengembangkan potensi diri secara bertanggung jawab. Karyawan atau pegawai dituntut untuk menjadi individu yang suka belajar, yaitu menjadi pribadi yang semangat untuk mengembangkan diri dengan cara belajar dan bekerja keras untuk mewujudkan sumber daya manusia lebih baik. Sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan saat ini adalah yang mampu menguasai teknologi secara cepat, cepat secara *adaptif* dan *responsif* pada perubahan-perubahan pada teknologi. Kejujuran diri menjadi poin penting untuk memenangkan persaingan antar perusahaan. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kemampuan dalam menghadapi tuntutan globalisasi maka dianggap sebagai beban, individu menjalani pekerjaan hendaknya memiliki jiwa yang bersemangat tinggi karena sumber daya manusia yang dianggap pekerjaan adalah beban maka hal ini dikatakan bahwasanya karyawan mempunyai sifat etos kerja Islam yang rendah.

Generasi milenial saat ini menjadi karyawan di berbagai organisasi yang dimana generasi milenial memiliki posisi yang sangat signifikan. Generasi millennial dengan perlahan akan menggantikan generasi-generasi sebelumnya menjadi bagian inti dari sumber daya manusia pada perusahaan. Generasi millennial memiliki nilai hidup yang berpengaruh pada pola berpikir,

sikap serta kinerja dalam perusahaan, sehingga karakteristik generasi millennial yaitu mengutamakan pada fokus pribadi diri, mempunyai kemampuan serta kebiasaan hidup berdampingan dengan teknologi informasi (Weber, 2017). Penelitian *Personal Value Orientation* (PVO) menyatakan bahwa generasi milenial fokus utamanya adalah nilai personal terhadap diri disbanding dengan nilai sosial, mengutamakan nilai kompetensi daripada nilai moral serta menunjukkan fokus personal yang lebih tinggi dan mengutamakan kompetensinya.

Yuswohady pada artikel *Millennial Trends* (2016) (*Millennial Generation*) adalah generasi yang lahir pada tahun 1980-2000. Generasi ini diberikan julukan atau nama *Gen-Y, Net*. Penelitian yang dilakukan oleh Lancaster & Stillman (2002) mengenai generasi Y dikenal dengan sebutan *millennial* atau *millennium*. Generasi milenial dikenal sebagai pengguna teknologi dan komunikasi secara instan melalui media sosial.

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa generasi millennial lahir pada tahun 1980-2000 saat mengalami masa kemajuan teknologi. Generasi millnial merupakan generasi yang terbuka dengan teknologi-teknologi hal ini tidak bisa dijauhkan dari internet dan sangat mempengaruhi pola pikir, nilai-nilai serta perilaku yang dimiliki. Internet menjadi bagian dari konsumsi setiap hari oleh generasi millennial sebagai media untuk mengaktualisasikan diri dan untuk mengembangkan potensinya.

Sumber daya manusia memiliki peran utama di era globalisasi, peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan secara maksimal untuk peran

tenaga kerja dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal apa yang dapat mempengaruhi suatu karyawan terhadap organisasi, termasuk jumlah *output*, waktu, kehadiran kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan pada perusahaan berdasarkan hak dan tanggung jawab diri dalam mencapai tujuan perusahaan yang legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Kasmir, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang bagus akan berdampak pada perusahaan, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan serta proses kerja yang berlangsung untuk melakukan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut, artinya kinerja merupakan hal yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan (Wibowo, 2010).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah perilaku atau sikap kerja dimana hal ini dapat ditunjukkan melalui etos kerja. Etos kerja Islam merupakan sikap sebagai aspek *evaluative* yang wajib dimiliki oleh setiap individu terhadap suatu kelompok ketika memberikan evaluasi terhadap aktivitas kerja. Sinomo (2015) menyebutkan bahwa etos kerja adalah seperangkat etika kerja positif yang berakar dalam kerjasama kepercayaan mendasar disertai dengan komitmen terhadap etos kerja yang tinggi. Etos kerja islam yang tinggi hendaknya dimiliki pada diri karyawan, instansi membutuhkan etos kerja yang tinggi sebaliknya sulit bagi instansi untuk berkembang dan memenangkan persaingan jika etos kerja karyawan dan kinerja karyawan rendah. Perusahaan yang hendak maju terus melibatkan

karyawannya untuk kinerja termasuk setiap organisasi membutuhkan etos kerja. Etos kerja islam sebagai sikap dan kepribadian memunculkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa perbuatan dan oleh karenanya merupakan nilai ibadah luhur. Etos kerja Islam adalah aktivitas seorang muslim dengan menyerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam mengaktualisasikan dirinya sebagai manusia, melahirkan hasil kerja menjadi lebih baik serta bermanfaat untuk dirinya dan orang lain (Toto, 2004).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga” oleh Fajar Rian Fitrianto 2011, ditunjukan bahwasanya etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap perusahaan, hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja Islam maka kinerja karyawan juga menjadi tinggi (Fitrianto, 2011).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur”. Menunjukkan hasil penelitian yakni etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kerja berakidah, berilmu, kerja meneladani sifat Allah dan kerja mengikuti petunjuk-Nya, hanya variabel kerja mengikuti petunjuk-Nya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditujukan pada penelitian ini bahwa Kanindo Syariah Jawa Timur merupakan bagian manajemen sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kualitas etos kerja islam para karyawan secara empiris (Shafissalam & Azzuhri, 2013).

Etos kerja Islam bagian penting dalam dunia kerja karena etos kerja Islam akan memberikan pengaruh yang besar terhadap individu dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan senior dan karyawan junior di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot juga disebutkan bahwa karyawan generasi milenial cenderung memilih bekerja dengan versi mereka. Mereka sependapat bahwa generasi milenial tidak menjadikan pekerjaan sebagai sebuah kewajiban, namun hanya ingin menerima gaji yang tinggi bahwasanya bekerja merupakan nilai keyakinan, ibadah dan amanah. Generasi milenial kurang suka bekerja dengan penuh tekanan, mereka menyukai pekerjaan yang santai dan mereka membutuhkan validasi dari orang sekitar kerjanya. Diketahui bahwa etos kerja Islam pada karyawan dinilai masih sangat kurang maka melalui instrumen etos kerja Islam tentunya akan memberikan pengaruh kinerja karyawan sebagai *output* kerja secara kualitas serta kuantitas yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugas selaras dengan tanggung jawabnya. Nilai tersebut mejadi bantuan untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja dan melaksanakan aktivitas tugasnya sebagai seorang karyawan dalam perusahaan.

Nilai pada etos kerja akan dijadikan untuk terciptanya nilai budaya organisasi yang positif serta memberikan makna sehingga secara tidak langsung akan menghasilkan peningkatan pada kinerja individu dan organisasi. Pembentukan etos kerja Islam bukan hanya ditentukan pada kualitas prestasi berkaitan dengan pekerjaan, namun ditentukan oleh faktor-

faktor yang memiliki hubungan dengan suasana batin, semangat hidup yang diyakini oleh iman. Kerja adalah sebagian dari iman maka individu dapat menemukan keyakinannya sendiri dengan nilai yang berdasarkan perwujudan diri individu itu sendiri.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan maupun kualitas sumber daya manusia dapat melalui dari kepribadian diri karyawan itu sendiri. Generasi milenial memilih untuk bekerja secukupnya karena generasi milenial merasa intensitas pekerjaan yang dilakukan terlampau tinggi dan tidak sesuai gaji. Karyawan yang mempunyai *Islamic work ethic* yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerjanya serta dapat menghasilkan kinerja yang baik. Keberhasilan untuk mencapai kinerja yang baik ditentukan oleh diri karyawan itu sendiri terutama etos kerja Islam. Etos kerja Islam adalah hal yang dilakukan sebuah organisasi dalam menjalankan aktifitas pada kehidupan sehari-hari.

Penelitian ini bertujuan dalam kepentingan *non-fisik* sebagai bentuk dalam meningkatkan kualitas kerja melalui kinerja karyawan pada organisasi. Penelitian ini terfokus hanya untuk melihat tingkat pemahaman dari kondisi spiritual pada karyawan dalam memahami bentuk etos kerja Islam sehingga apakah berpengaruh terhadap kualitas kerjanya untuk dapat melaksanakan dan kewajiban secara baik. Namun dalam kenyataannya dalam kehidupan, masih banyak karyawan yang memiliki sifat malas, tidak disiplin, tidak memiliki jiwa pekerja keras dan bekerja semena-mena. Beberapa asumsi mengatakan bahwa bangsa Indonesia mempunyai etos kerja yang sangat

rendah, hal ini disebabkan banyak karyawan yang menjalani kehidupan hanya untuk menyenangkan dirinya saja. Karyawan bekerja tidak dengan serius, bagi sebagian karyawan bekerja bukan untuk menghidupi keluarga seperti yang dilakukan generasi-generasi sebelumnya. Dalam penelitian ini peneliti menjadikan sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot yang berbasis islam atau syariah. Perkembangan pendidikan Muhammadiyah di Indonesia dapat dikatakan sangat maju sehingga peningkatan kualitas kinerjanya sangat berperan penting untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Dari permasalahan tersebut penulis tertarik untuk meneliti, penulis menjadikan pembahasan untuk dijadikan serta menghasilkan penelitian yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Disimpulkan mengenai etos kerja islami adalah moral yang sesuai dengan nilai-nilai islam, karyawan yang melakukan tugasnya secara baik karena dengan sadar bahwa kerja secara profesional merupakan salah satu bagian dari etos kerja Islam dan ibadah memberikan nilai positif dalam bekerja. Organisasi sebaiknya juga memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam peningkatan etos kerja untuk peningkatan kinerja karyawan. Etos kerja Islam adalah konsep yang menganggap pengabdian karyawan untuk bekerja sebagai sesuatu yang sangat berharga. Etos kerja Islam dan kinerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan pada sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini menjadikan peneliti menjadi semakin yakin untuk

melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot”.

## **B. Rumusan Masalah**

Pemaparan latar belakang diatas dirumuskan menjadi suatu permasalahan dalam penelitian ini yaitu, apakah terdapat pengaruh antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama yang harus dicapai dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan serta sumber referensi dasar bagi para mahasiswa khususnya terhadap pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi secara umum dan khusus terkait dengan pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian diharapkan mampu memberikan masukan-masukan bagi instansi agar dapat dijadikan sebagai bahan untuk pengetahuan mengenai pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Diharapkan dapat digunakan sebagai sumber

informasi atau wawasan serta bentuk pertimbangan dalam kebijakan mengelola sumber daya manusia terutama etos kerja Islam terhadap generasi milenial dan sebagai bahan pertimbangan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin mengetahui pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.