

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen personalia tidaklah hal yang timbul secara datang begitu saja. Telah sejak lama manusia hidup dalam konsep berorganisasi, dan seiringan dengan waktu itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan berorganisasi ini telah lama muncul, seperti dalam bidang birokrasi, ekonomi dan kegitan sosial kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara mendalam akan mengerjakan sumber daya manusia atau personalia. Manajemen personalia ini meliputi pengaturan, penyortiran, pengkoordinasian, pengawasan, pengambilan keputusan kombinasi, pengkoordinasian, pemeliharaan dan penyampaian sumber daya manusia. Tujuannya adalah mencapai tujuan, baik pada tingkat perorangan, kelompok, maupun sosial. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kebijakan dan praktik yang diperlukan oleh individu di dalam suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga untuk mengelola aspek manusia atau sumber daya manusia dari sudut pandang manajemen. Hal ini mencakup proses seperti penerimaan (*recruitment*), seleksi (*selection*), pelatihan (*training*), imbalan (*compensation*), dan evaluasi (*evaluation*). (Dessler, 2015).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya vital bagi seluruh kegiatan manusia yang juga merupakan bagian yang mempengaruhi kelangsungan kegiatan suatu organisasi. Tercapainya *goals* yang telah ditetapkan ini adalah poin

yang diinginkan oleh semua organisasi, perusahaan atau lembaga baik mereka yang memiliki orientasi *profit* maupun orientasi *non-profit*.

Untuk dapat menunjang serta memberikan kontribusi tersebut, manusia tentunya yang merupakan sumber daya manusia memiliki potensi tinggi yang perlu dikembangkan dan dimaksimalkan. Kehadiran nalar yang diberikan kepada manusia yang memiliki kemampuan imajinatif, kemampuan, tenaga, keinginan dan informasi serta naluri merupakan instrumennya sehingga SDM dikenal sebagai sumber daya yang vital.

Kehadiran konsep manajemen sumber daya manusia ini mengindikasikan bahwasannya setiap perusahaan memanglah berusaha untuk terus menguji, menganalisa, dan mengukur aspek sumber daya manusia ini. Maka untuk mengetahui serta memberikan standarisasi potensi serta tujuan dari sumber daya manusia ini, tentunya kita dapat melihatnya dengan menganalisa atau mengukur sejauh mana produktivitas suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga ini mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan, bahwa produktivitas kerja suatu perusahaan harus ada di setiap fungsi atau bagian dari perusahaan (Soeprihanto, 1987).

Menurut Umar (2008) produktivitas mengarah pada korelasi antara hasil (*yield*) dan total aset yang dimanfaatkan (*input*). Beliau juga menyampaikan bahwa produktivitas memiliki 2 aspek, pertama adalah yang mengarah pada kinerja setinggi-tingginya dalam mencapai tujuan baik dari segi kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua efisiensi, yaitu berkaitan dengan upaya yang dilakukan untuk

membedakan realisasi pengguna dengan masukan dan cara kerja yang dapat dilakukan. Oleh karena itu, masuk akal untuk menarik kesimpulan umum bahwa pencapaian atau tujuan suatu perusahaan atau organisasi atau lembaga lain adalah mampu menghasilkan keluaran yang berkualitas tinggi dengan memanfaatkan masukan secara efektif.

Pada dasarnya, produktivitas kerja adalah bagian vital bagi setiap proses dalam kegiatan perusahaan, organisasi, ataupun lembaga yang merujuk pada kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang mempunyai kemampuan lebih serta berkualifikasi adalah karyawan yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik serta memiliki organisasi yang berkinerja tinggi, baik perusahaan swasta, pemerintah, *profit oriented*, atau bahkan *non-profit oriented* sekalipun tetaplah sama untuk mencapai tujuannya. Sehingga, pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa kesuksesan suatu perusahaan, organisasi, atau lembaga secara keseluruhan merupakan kontribusi dari seorang karyawan.

Dengan adanya narasi serta teori yang telah diungkapkan, tidak bisa dipungkiri bahwasannya memang betul suatu perusahaan, organisasi, atau lembaga sangat memerlukan produktivitas kerja yang baik dan optimal dari karyawannya, hal itu karena dengan produktivitas kerjalah yang dapat menunjang keberhasilan yang maksimal dari suatu perusahaan atau lembaga. Oleh karena itu, kita harus memahami elemen apa saja yang dapat berdampak pada produktivitas sehingga kita dapat melakukan berbagai upaya yang tepat bagi organisasi atau lembaga yang

dapat meningkatkan atau mengurangi dampak tersebut untuk mencapai tujuan yang ideal.

Berdasarkan tinjauan literatur pada penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat terpengaruh oleh berbagai faktor, termasuk salah satunya adalah penerapan suatu variabel yang disebut sebagai *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islam) oleh suatu organisasi.

Menurut Rosta & Zulvianti (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ternyata etos kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah populasi sebanyak 213 pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat dengan sampel atau responden sebanyak 68 orang. Disimpulkan, bahwa dalam penelitian ini ternyata etos kerja islam memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sebagai negara dengan mayoritas penduduk yang bertotal 80% beragama Islam, Indonesia yang juga merupakan negara dengan populasi muslim terbesar di dunia tentunya memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam penerapan aturan-aturan atau sistem Islam yang ditetapkan dalam suatu institusinya. Hal ini dibuktikan dengan maraknya institusi-institusi mulai dari perbankan, pendidikan, barang dan jasa serta lainnya yang mengadopsi etika kerja berdasarkan sistem Islam dalam kegiatan perusahaannya.

*Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islam) adalah sistem etika kerja yang berakar pada prinsip-prinsip syari'ah Islam, yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah. Dalam sudut pandang syari'ah, pekerjaan dipandang bukan hanya sebagai kegiatan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Tetapi, dalam sudut pandang syari'ah pekerjaan dipandang sebagai sarana kita dalam melaksanakan ibadah di jalan Tuhan, yang nantinya kegiatan ini suatu saat diyakini akan dipertanggungjawabkan kelak di akhirat.

Menurut Asifudin (2003), Sikap kerja keras Islami adalah pribadi atau kecenderungan seseorang atau kelompok yang berkaitan dengan pekerjaan yang diselesaikan, khususnya sebagai mentalitas esensial yang digerakkan oleh orang atau kelompok yang memanfaatkan keyakinan Islam dan kerangka aqidah sebagai alasan dalam melakukan latihannya. Dengan persepsi seperti itu, sebagai umat Islam tentunya kita mengetahui bahwa landasan utama yang paling sempurna serta bersifat menyeluruh yang dapat diterapkan dalam semua aspek seorang makhluk bahkan berlaku untuk seluruh zaman serta peradaban adalah Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Dalam Q.S Al-Baqarah ayat 2 Allah SWT telah berfirman bahwasannya Al-Qur'an adalah sebuah petunjuk atau buku panduan untuk manusia, serta tidak ada keraguan yang ada padanya serta inilah pedoman bagi orang-orang yang bertaqwa. Melalui persepsi spiritualitas ini, dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam mempunyai nilai-nilai serta prinsip yang menyeluruh berdasarkan dari sumbernya (Al-Qur'an & As-Sunnah). Kemudian, etika kerja Islam juga memandang pekerjaan

sebagai suatu ibadah dan amalan kebbaikannya dalam hidupnya. Secara teori dan logika, dengan begitu hal ini bisa menjadi alasan bahwa salah satu indikasi yang baik terhadap suatu perusahaan apabila mereka menerapkan etika ini dengan baik dan sesuai.

Dalam beberapa penelitian lain, telah sebutkan bahwa ternyata bukan hanya faktor *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islam) saja yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja suatu karyawan, namun ada faktor lain yang mampu mempengaruhi juga yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara umum dapat dijelaskan sebagai kondisi emosional yang stabil, cenderung positif, yang muncul dari evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, tanggapan emosional terhadap pekerjaan, dan pendekatan yang diambil terhadap tugas-tugas pekerjaan oleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan indikator bahwa seorang karyawan dapat terdorong atau termotivasi oleh pekerjaannya. Terutama ketika pekerjaan tersebut dirancang dengan tujuan meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Timbul (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian menurut Adawiyah (2021) dalam penelitiannya disebutkan bahwa ternyata kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh *Islamic Work Ethics* (IWE) terhadap kinerja secara signifikan. Dengan referensi ini serta beberapa penelitian lain yang tidak dicantumkan secara langsung, peneliti dapat menyimpulkan bahwa

kepuasan kerja dapat menjadi mediator antara *Islamic Work Ethics* (IWE) dan produktivitas kerja karyawan.

Selain perbankan dan pendidikan, dalam Islam ada juga suatu lembaga yang dalam sistem kerjanya menggunakan etika kerja Islam yaitu Lembaga Amil Zakat (LAZ). Lembaga Amil Zakat (LAZ) merupakan sebuah organisasi nirlaba yang berfokus pada proses penghimpunan, pengelolaan, dan penyaluran dana Zakat, Infaq, dan Shadaqoh (ZIS). Di Indonesia, terdapat regulasi yang mengatur tata cara pengelolaan zakat, yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat. Isi undang-undang ini menjelaskan secara rinci mengenai sistem pengelolaan zakat di Indonesia. Berikut jumlah Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Indonesia pada tahun 2020 yang telah berizin resmi:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Lembaga Amil Zakat (LAZ) Tahun 2020 di Indonesia**

<b>Berizin Resmi</b>		
<b>No</b>	<b>Jenis LAZ</b>	<b>Total LAZ</b>
1.	Tingkat Nasional	37
2.	Tingkat Provinsi	33
3.	Tingkat Kota/Kabupaten	70
<b>Total</b>		<b>140</b>

Sumber: Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama Republik Indonesia, 2020

Pada tabel 1.1 di atas, terdapat total sebanyak 140 Lembaga Amil Zakat yang ada di Indonesia yang telah berizin resmi. Namun, masih ada sebanyak 130 Lembaga Amil Zakat di Indonesia yang bergerak namun belum mempunyai izin resmi dari Kementerian Agama Republik Indonesia. Dengan cukup banyaknya

lembaga ini di Indonesia, mengindikasikan bahwa Lembaga Amil Zakat perlu dilakukan analisis.

Dari sekian banyaknya Lembaga Amil Zakat di Indonesia, salah satu lembaga amil zakat yang memiliki sistem serta penerapan etika kerja islam yaitu pada LAZ Rumah Amal Salman Bandung. Rumah Amal Salman adalah lembaga zakat yang telah didirikan pada tahun 2007, bertujuan untuk mengumpulkan dan menyalurkan dana ZIS (Zakat, Infaq, & Shodaqoh) melalui beragam program. Rumah Amal Salman mendasarkan operasinya pada lima nilai, yaitu Amanah, Syari'ah, *Customer Oriented*, *Growth*, dan Ibadah.

Rumah Amal Salman berhasil menyelesaikan penilaian-penilaian keuangannya selama lima tahun berturut-turut, tepatnya pada tahun 2017 hingga tahun 2021. Prestasi ini didukung dengan izin "A" pada Dinas Keagamaan. Saat ini Rumah Mulia Salman terletak di kawasan Masjid ITB, Jl. Gelap Nyawang No. 4 Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia, dengan kode pos 40132 sebagai kantor utama operasional atau cabang utama.

**Tabel 1.2**  
**Perkembangan Produktivitas LAZ Rumah Amal (2021-2022)**

No	Instrumen	Penghimpunan	
		2021	2022
1	Zakat	Rp. 10.467.931.876	Rp. 12.201.746.543
2	Infak/Sedekah	Rp. 7.054.576.623	Rp. 5.684.335.552
3	Dana CSR	Rp. 760.776.862	Rp. 1.580.070.000
4	DSKL	Rp. 4.646.177.441	Rp. 5.387.187.587
	<b>Total</b>	<b>Rp. 22.929.462.804</b>	<b>Rp. 24.853.336.682</b>

Sumber: Diolah Peneliti dari [www.rumahamal.org](http://www.rumahamal.org) 2023

**Tabel 1.3**  
**Perkembangan Produktivitas LAZ Rumah Amal 2023 (Januari – Juni)**

No	Instrumen	Penghimpunan
		2023
1	Zakat	Rp. 11.209.853.951
2	Infak/Sedekah	Rp. 3.326.195.173
3	Dana CSR	Rp. 637.885.000
4	DSKL	Rp. 5.616.466.141
<b>Total</b>		<b>Rp. 20.790.400.141</b>

Sumber: Diolah Peneliti dari [www.rumahamal.org](http://www.rumahamal.org) 2023

Dalam tabel 1.2 dan 1.3 di atas, menunjukkan bahwa tingkat produktivitas LAZ Rumah Amal Salman Bandung meningkat cukup signifikan. Namun dalam proses terdapat suatu kesenjangan yang menjadi kendala di LAZ Rumah Amal Salman. Menurut salah satu karyawan LAZ Rumah Amal Salman melalui wawancara, salah satu kendala yang menjadi distorsi produktivitas dalam LAZ Rumah Amal Salman adalah karena minimnya jumlah sumber daya manusia. Namun, karena aspek yang dibawa adalah hak umat, sehingga karyawan LAZ Rumah Amal Salman dituntut untuk amanah dalam menjalankannya sesuai syari'at Islam.

Adapun dalam aspek kepuasan kerja, telah diakui bahwa sistem kerja yang diberikan memberikan cukup baik dalam menjalankan pekerjaan setiap karyawan. Meski beberapa kurang cukup puas dalam gaji yang diterima, serta status karyawan yang merupakan bukan karyawan tetap kerap menjadi kendala kepuasan kerja. Tapi dalam hasil wawancara, rata-rata karyawan menyadari bahwa mereka bekerja dalam bentuk ibadah yaitu mengelola dana zakat. Sehingga mereka ikhlas dan yakin

bahwa pekerjaan mereka adalah bentuk ibadah bagi mereka, yang mana ini sesuai dengan prinsip lembaga.

Dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada *Islamic Work Ethics*, Produktivitas Kerja, dan Kepuasan Kerja. Peneliti akan mencoba mengetahui bagaimana produktivitas kerja di LAZ Rumah Amal Salman ini. Serta, peneliti mencoba berusaha mengelaborasi apakah *Islamic Work Ethics* yang dipakai di lembaga ini adalah alasan pemicu munculnya sikap positif terhadap kepuasan kerja sehingga produktivitas kerja mereka meningkat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang peneliti identifikasikan berdasarkan latar belakang yang disusun adalah sebagai berikut:

1. Adanya ketimpangan jumlah atau kuantitas sumber daya manusia dengan agenda kerja lembaga;
2. Adanya masalah kepuasan hubungan kerja supervisi antara karyawan dengan manajernya pada beberapa divisi lembaga;
3. Adanya kekurangan kepuasan dalam aspek peluang promosi dan beberapa fasilitas di lingkungan kerja lembaga; dan
4. Adanya distorsi peluang pengembangan karir dalam pelaksanaan kegiatan kerja pada lembaga.

### C. Rumusan Masalah

Adapun beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan LAZ Rumah Amal Salman Bandung?
2. Apakah *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan LAZ Rumah Amal Salman Bandung?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LAZ Rumah Amal Salman Bandung?
4. Apakah Kepuasan Kerja dapat menjadi mediator antara *Islamic Work Ethics* dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada LAZ Rumah Amal Salman Bandung?

### D. Tujuan Penelitian

Adapun setelah dirumuskannya masalah pada penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja di LAZ Rumah Amal Salman Bandung;
2. Untuk mengetahui apakah *Islamic Work Ethics* memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja di LAZ Rumah Amal Salman Bandung;
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja di LAZ Rumah Amal Salman Bandung; dan

4. Untuk mengetahui kepuasan kerja apakah mampu memediasi pengaruh *Islamic work ethics* terhadap produktivitas kerja pada di LAZ Rumah Amal Salman Bandung.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adanya penelitian ini, dikuatkan mampu memberi beberapa manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini semoga mampu jadi salah satu pemenuhan syarat mengikuti seminar proposal penelitian serta sebagai syarat untuk menuntaskan pendidikan jenjang sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Kemudian, penelitian ini semoga dapat menambah wawasan kepada peneliti secara lebih luas tentang keilmuan manajemen khususnya manajemen personalia dengan topik *Islamic Work Ethics* (IWE), Produktivitas Kerja, dan Kepuasan Kerja;
2. Untuk lembaga ini, penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan kerangka dan sumber informasi mengenai dampak *Islamic Work Ethics* terhadap Produktivitas Kerja, dengan Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel *intervening* atau mediasi dalam konteks karyawan; dan
3. Bagi mahasiswa lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi literatur tambahan yang berharga untuk mendukung kegiatan penelitian selanjutnya yang terkait dengan topik *Islamic Work Ethics* (IWE), Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja.