

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman terus melangkah maju dan banyak menyumbangkan perubahan-perubahan, membangun tatanan dan peradaban baru, seperti ideologi-ideologi kemanusiaan, *life style*, dan sebagainya. Perilaku budaya dan sosial masyarakat telah banyak mengabaikan moralitas, nilai-nilai persahabatan yang manusiawi, bahkan lebih condong pada materi, kekuasaan, kehormatan, kesenangan duniawi, dan lebih mementingkan dunianya sendiri. Hal ini karena orientasi hidup manusia diarahkan hanya untuk “menguasai”, meskipun pada hakekatnya manusia tidak sadar bahwa ia dikuasai oleh emosi dan nafsunya. *Spinoza* dalam karyanya yang disadur oleh Erich From membenarkan adanya gejala atau kecendrungan yang sama antara zaman modern atau zaman beberapa ratus tahun silam mengenai kecenderungan manusia yang rakus dan ambisius yang memikirkan nama harum dirinya.

Bidang perhotelan merupakan bidang dimana yang membutuhkan manajemen bagus dan terorganisir untuk memberikan pengaruh kinerja karyawan yang dimana akan berdampak pada kemajuan bisnis perhotelan tersebut. Hotel merupakan salah satu bisnis yang bergerak pada sektor jasa khususnya akomodasi, segmen pasarnya adalah tamu yang datang untuk tujuan istirahat atau urusan bisnis. Oleh karena itu tempat yang bersih, nyaman, dan aman adalah menjadi hal yang dibutuhkan oleh konsumen, menjadi hal wajib bagi pihak hotel untuk memberikan pelayanan maksimal kepada konsumennya. Karena setiap konsumen pastinya menginginkan yang terbaik dalam setiap jasa yang ia beli. Dalam dunia bisnis, suatu manajemen perusahaan adalah menjadi salah satu yang diutamakan, karena hal itulah yang akan menentukan berhasil atau gagalnya suatu usaha perhotelan.¹

¹Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta,2009) hlm 157.

Seiring dengan berkembangnya ekonomi syari'ah di Indonesia, saat ini sektor bisnis dibidang perhotelan mulai banyak dibidik oleh para pengusaha dengan menerapkan manajemen islam. Alhasil tidak sedikit hotel yang mulai menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam menjalankan kegiatan operasional serta dalam menerapkan manajemen islam dalam bisnisnya.

Elemen terpenting lainnya dalam keterlibatan terpadu adalah pemberdayaan karyawan. Oleh karena itu karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen, yaitu cara memberdayakannya kearah yang lebih baik. Bekerja adalah suatu bentuk ibadah yang dilakukan di dunia bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai ajaran Islam merupakan syarat mutlak untuk mencapai kebahagiaan dunia akhirat. Sebab dengan manajemen yang baik dapat meningkatkan semangat kerja yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas.

Manajemen berasal dari kata *manage* (bahasa latinnya: *manus*) yang berarti: memimpin, mengatur, atau

membimbing. George R. Terry mendefinisikan manajemen sebagai proses yang khas dan terdiri atas tindakan-tindakan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan dan pengawasan yang dilakukan untuk melakukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.²

Manajemen adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan atau mengordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain. Manajemen terdapat tiga unsur yang penting, yaitu adanya orang yang lebih dari pada satu, adanya tujuan yang ingin dicapai dan orang yang bertanggung jawab atas tercapainya tujuan tersebut. Seiring pengertian manajemen ini dikaitkan dengan pengertian organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan dalam manajemen, sehingga organisasi dianggap alat manajemen dalam pencapaian tujuannya. Apabila tujuan manajemen

² George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Bumi Aksara, 2013), hlm.3.

tersebut telah berubah, maka organisasinya telah ditinjau kembali, apakah masih sesuai dan tepat untuk dipergunakan, atau apakah diperlukan adanya perubahan-perubahan sehingga dapat menampung perubahan-perubahan yang telah terjadi. Dengan istilah organisasi diartikan sebagai wadah kegiatan dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam pencapaian tujuan bersama, dimana terdapat orang yang mengatur kegiatan untuk pencapaian tujuan tersebut yang mengatur kegiatan untuk pencapaian tujuan tersebut dan orang yang melaksanakan kegiatan itu.³

Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses dan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.⁴

³ Moh. Mukhsin, *Manajemen Operasional*, (Serang: Cahaya Minolta, 2012), hlm 10.

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1985), hlm 54.

Menurut Mary Parker Follet, manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan.⁵

Dalam konsep manajemen syariah yang dirumuskan oleh Didin Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung dalam bukunya berjudul “Manajemen Syariah Dalam Praktik”, Manajemen syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari yang maha tinggi yaitu Allah SWT.⁶

⁵ Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Edisi 2, (Yogyakarta BPEF, 2000), hlm 7.

⁶ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, S.Si., MM, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm 5.

Mahsun mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana Strategic Planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.⁷

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi

⁷ Mohammad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: BPF, 2009), hlm 25.

batasan oleh Maier dalam As'ad,⁸ sebagai “kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan”. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “*succesfull role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atas ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Pada prinsipnya penilaian adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.⁹

Penerapan manajemen syariah merupakan bentuk upaya perusahaan hotel memberikan dan memengaruhi

⁸ As'ad Muhammad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Edisi IV* (Yogyakarta: Liberty 2009), hlm 47.

⁹ Prawirosentono, Suyudi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPF, 1999), hlm 12.

karyawan untuk menerapkan manajemen syariah terhadap kinerjanya. Siti Hotel Tangerang adalah hotel yang berstandar syariah yang berlokasi di Tangerang menawarkan akomodasi yang nyaman dan bernuansa Islami, dilengkapi dengan fasilitas modern dan pelayanan yang istimewa. Para tamu dapat memilih dari 134 kamar, seluruhnya memberikan atmosfer kedamaian dan harmoni yang sepenuhnya. Masing-masing kamar dilengkapi dengan fasilitas modern, seperti akses AC, Wi-Fi, TV kabel layar datar, tempat duduk dengan sofa, serta meja, dan lemari Es, sementara kamar mandi dalamnya menyediakan pengering rambut dan sandaal. Terdapat restaurant dan kedai kopi yang buka di dalam hotel, menyajikan hidangan lezat dengan standar halal. Hotel ini memiliki kebijakan untuk tidak menerima reservasi yang dibuat oleh pasangan non-menikah dalam satu kamar. Pasangan yang sudah menikah harus memiliki dan memperlihatkan identitas diri seperti KTP suami-istri dengan alamat yang sama atau fotokopi buku nikah pada

saat registrasi (*Check-in*). Pihak hotel berhak untuk membatalkan/menolak reservasi jika tamu tidak dapat/menolak menunjukkan kartu identitas yang diminta.¹⁰

Dengan latar belakang di atas, penulis tertarik menulis skripsi dengan berjudul “PENGARUH MANAJEMEN SYARIAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN di SITI HOTEL SYARAH TANGERANG”.

Alasan pengambilan judul tersebut yaitu, bahwa berkembangnya ekonomi syari’ah di Indonesia, sudah masuk pada bidang perhotelan dengan menerapkan manajemen islam. Secara umum, usaha di bidang perhotelah masih menggunakan manajemen yang tidak berbasis islami. Adapun Siti Hotel Tangerang menjadi pilihan lokasi penelitian, di mana hotel tersebut sudah memiliki pengalaman penerapan manajemen syariah.

¹⁰https://www.pegipegi.com/hotel/tangerang/siti_hotel_by_djuragan_kamar_tangerang_960120/, diunduh pada 09 April 2019, pukul 21.26 WIB.

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang teridentifikasi dari latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Manajemen syariah merupakan kebutuhan bagi karyawan guna memberikan pengaruh kinerja karyawan yang dimana akan berdampak pada kemajuan bisnis tersebut.
2. Karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen.
3. Pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan.
4. Bagaimana pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan Sii Hotel
5. Apakah terdapat pengaruh manajemen syariah terhadap kimerja karyawan di Siti Hotel

C. Pembatasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini penulis membatasi masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen syariah terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan
3. Siti Hotel Tangerang

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang dikemukakan diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh besar manajemen syariah terhadap kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki manfaat baik bagi penulis sendiri, bagi perusahaan atau pengambil kebijakan, maupun kepada pembaca baik karyawan maupun peneliti berikutnya, adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai bahan acuan pembelajaran teori maupun praktek dalam tinjauan data secara langsung maupun tidak langsung, sehingga berguna bagi penulis untuk dapat memahami secara mendalam terkait dengan variabel yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan Hotel

Penelitian bermanfaat memberikan bahan evaluasi bagi perusahaan guna meningkatkan manajemen syariah terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan khazanah ilmiah bagi pembaca yang erat kaitannya dengan variabel yang penulis teliti.

G. Kerangka Pemikiran

Manajemen syariah adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bemuara pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu tertuang dalam Al-Quran, hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat. Sehubungan dengan itu maka isi dari manajemen syariah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu manajemen konvensional yang diwarnai dengan aturan Al-

Quran, hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat.

Dari definisi tersebut diatas. maka lingkup manajemen syariah sangatlah luas, antara lain mencakup tentang pemasaran, produksi, mutu, keuangan, sumber daya alam, sumber daya manusia, dan masih banyak hal lagi yang belum disebutkan. Bahkan Manajemen Qalbu (MQ) yang dikembangkan oleh Aa' Gym juga merupakan rumpun yang sama dengan manajemen syariah. Agar tidak terlalu luas pembahasan dalam buku ini, sengaja dibatasi hanya dalam bidang ekonomi dan pemerintahan yang berhubungan dengan pemasaran, produksi, keuangan, sumber daya manusia, mutu, sumber daya alam dan pengaturan pemerintahan.

Menurut Karebet dan Yusanto (2002), syari'ah memandang manajemen dari dua sisi, yaitu manajemen sebagai ilmu dan manajemen sebagai aktivitas. Sebagai ilmu, manajemen dipandang sebagai salah satu dari ilmu umum yang lahir berdasarkan fakta empiris yang tidak

berkaitan dengan nilai, peradaban (*hadharah*) manapun. Namun sebagai aktivitas, maka manajemen dipandang sebagai sebuah amal yang akan dimintai pertanggung jawaban di hadapan Allah SWT, sehingga ia harus terikat pada aturan *syara'*, nilai dan *hadharah* Islam. Manajemen Islami (*syariah*) berpijak pada aqidah Islam. Karena aqidah Islam merupakan dasar Ilmu pengetahuan atau tsaqofah Islam.¹¹

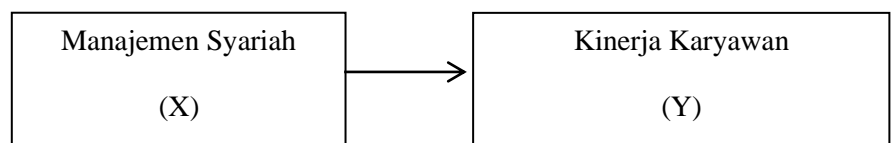
Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004). Penilaian kinerja pada

¹¹ Karebet dan Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam*, (Gema Insani Press, 2002), hlm.128.

umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.¹²

TABEL 1.2
Kerangka Pemikiran



H. Sistematika Penulisan

Untuk menyusun penelitian ini, pembahasan dibagi menjadi lima bab yang memuat ide-ide pokok kemudian dibagi lagi menjadi sub bab, sehingga secara keseluruhan menjadi satu kesatuan yang saling menjelaskan sebagai satu pemikiran. Secara garis besar muatan yang terkandung dalam masing-masing bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan

¹² Gibson, Ivancevich, Donnelly, *Organisasi.Perilaku, Struktur, Proses Jilid 2* (Jakarta: Erlangga, 1996), hlm.76.

masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORITIS

Dalam bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu mengenai manajemen syariah, manajemen menurut islam, konsep manajemen syariah, karakteristik dan nilai-nilai manajemen syariah, dan kinerja karyawan yang akan digunakan sebagai acuan dalam perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ketiga menjelaskan tentang metodologi penelitian yang didasarkan dan dikembangkan berdasarkan pokok masalah utama, guna mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Pada bab ini menguraikan tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian dan sumber data, populasi dan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini pembahasan hasil penelitian. Pembahasan hasil penelitian berisi uraian analitis dan terpadu mengenai hasil penelitian yang disajikan secara jujur, obyektif, serta sesuai dengan etika ilmiah.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi jawaban ringkas terhadap perumusan masalah yang diajukan pada bab pertama. Sedangkan, saran berisi anjuran yang ditujukan kepada pengambil kebijakan, pengguna hasil penelitian, maupun peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian lanjutan.