

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Syari'ah

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional, pelaksanaannya adalah “managing” – pengelolaan -, sedang pelaksanaannya disebut manager atau penelola.⁵

Secara umum ilmu ekonomi didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari perilaku manusia sebagai hubungan antara tujuan dan sarana langka yang memiliki kegunaan-kegunaan alternative. Ilmu ekonomi adalah studi yang mempelajari cara-cara manusia mencapai kesejahteraan yang dimaksud adalah segala sesuatu yang memiliki nilai dan harga, mencakup barang-barang dan jasa yang diproduksi dan dijual oleh para pelaku bisnis.⁶

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal

⁵ George R. Terry dan Leslie W. Rue, Terj. G.A. Ticoalu, *Dasar – Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1992), hlm 1

⁶ Kwat Ismanto, *Manajemen Syariah: Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cet 1. 2009), hlm 13

ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah saw. bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Thabrani,⁷

Nabi Muhammad SAW mengelola (*manage*) dan mempertahankan (*mantain*) kerjasama dengan stafnya dalam waktu yang lama dan bukan hanya hubungan sesaat. Salah satu kebiasaan Nabi adalah memberikan *reward* atas kreativitas dan prestasi yang ditunjukkan stafnya.

Islam telah mengenalkan konsep pengorganisasian dan pentingnya seorang pemimpin dalam sebuah masyarakat. Sebagaimana diriwayatkan dari Rasulullah dalam sabdanya: *“Tidak dihalalkan bagi 3 orang yang berada di atas tanah di muka bumi ini, kecuali salah seorang dari mereka menjadi pemimpin”*. Dalam hadits lain diriwayatkan : *“ketika 3 orang keluar melakukan perjalanan, maka perintahkanlah salah seorang dari mereka untuk menjadi pemimpin.”*⁸

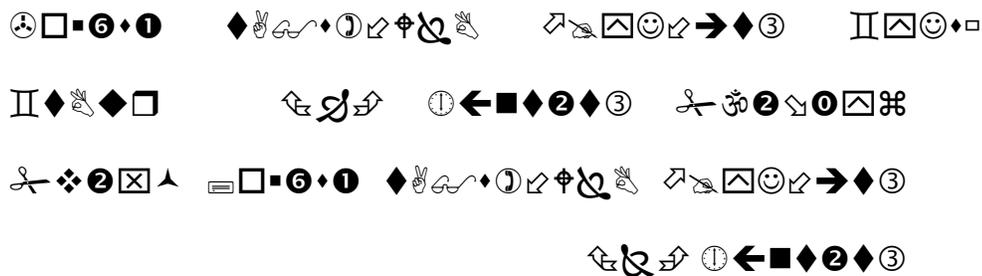
Seperti yang sudah dikemukakan diatas bahwa peran syariah Islam adalah pada cara pandang dalam implementasi manajemen. Dimana standar yang diambil dalam setiap fungsi manajemen terikat dengan hukum-hukum syara' (syariat Islam). Terdapat 3 item penting konsep manajemen syariah yaitu: perilaku, struktur organisasi, dan sistem.

⁷ Marhum Sayyid Ahmad al-Hasyimi, *Mukhtarul Ahaadits wa al-Hukum al-Muhammadiyah*, Surabaya: Daar an-Nasyr al-Misriyyah, hlm. 34

⁸ Kwat Ismanto, *Ibid; hlm 246*

2.1.1.1 Perilaku

Pembahasan *pertama* dalam manajemen syariah adalah *perilaku* yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika 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 Mahatinggi, yaitu Allah swt. yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun yang buruk. Firman Allah dalam Al-Qur'an surah az-Zalzalah: 7-8,⁹



“Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrah pun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barang siapa yang akan mengerjakan kejahatan seberat dzarrah pun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.”
(az-Zalzalah: 7-8)¹⁰

Hal ini berbeda dengan perilaku dalam manajemen konvensional yang sama sekali tidak terkait bahkan terlepas

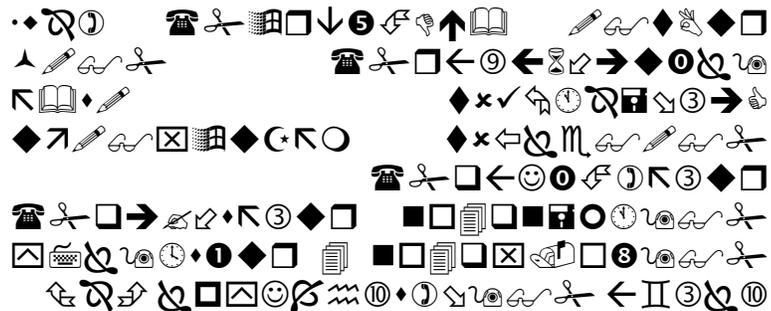
⁹ Didin Hafidhuddin dan hendri tanjung, *Manajemen Syariah: dalam praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003) hlm 5

¹⁰ Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Jakarta 1971, hlm. 56

dari nilai-nilai tauhid. Orang-orang yang menerapkan manajemen konvensional tidak merasa adanya pengawasan melekat, kecuali semata mata pengawasan dari pimpinan atau atasan. Setiap kegiatan dalam manajemen syariah, diupayakan menjadi amal saleh yang bernilai abadi.

Istilah amal saleh tidak semata-mata diartikan ‘perbuatan baik’ seperti yang dipahami selama ini, tetapi merupakan amal perbuatan baik yang dilandasi iman, dengan beberapa persyaratan sebagai berikut.

1. Niat yang ikhlas karena Allah. Suatu perbuatan, walaupun terkesan baik, tetapi jika tidak dilandasi keikhlasan karena Allah, maka perbuatan itu tidak dikatakan sebagai amal saleh. Niat yang ikhlas hanya akan dimiliki oleh orang-orang yang beriman. Berdasarkan firman Allah dalam surah al-Bayyinah 5:



“Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan kekuatan kepada –Nya dalam (menjalankan) agama dengan lurus, dan supaya mereka

mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus.” (al-Bayyinah: 5)¹¹

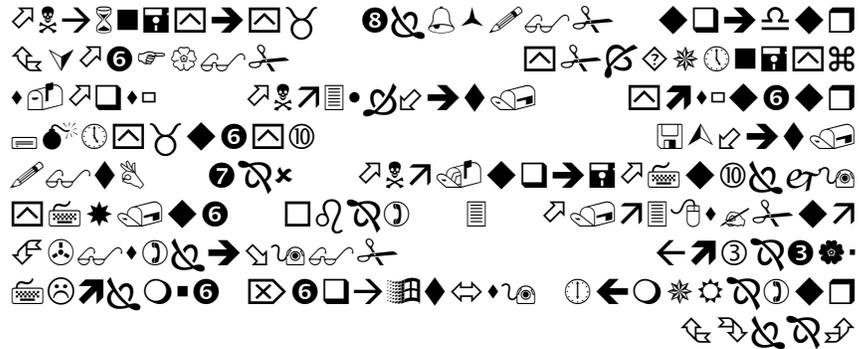
2. Tata cara pelaksanaan sesuai dengan syariat. Suatu perbuatan yang baik tetapi tidak sesuai dengan ketentuan syariat, maka tidak dikatakan sebagai amal saleh. Sebagai contoh, seorang yang melakukan sholat ba'diyah ashar. Kelihatannya perbuatan itu baik, tetapi tidak sesuai denganketentuan syariat, maka ibadah itu bukan amal saleh bahkan dikatakan bid'ah.
3. Dilakukan dengan penuh kesungguhan. Perbuatan yang dilakukan asal-asalan tidak termasuk amal saleh. Sudah menjadi anggapan umum bahwa karena ikhlas (sering disebut dengan istilah *lillahi ta'ala*), maka suatu pekerjaan dilakukan dengan asal-asalan, tanpa kesungguhan. Justru sebaliknya, amal perbuatan yang ikhlas adalah amal yang dilakukan dengan penuh kesungguhan. Keikhlasan seseorang dapat dilihat dari kesungguhannya dalam melakukan perbuatannya. Jadi, bukti keikhlasan itu adalah dengan kesungguhan, dengan *mujahadah*.

¹¹ *Ibid*, hlm. 70

2.1.1.2 STRUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi sangatlah perlu. Adanya struktur dan stratifikasi dalam islam dijelaskan dalam surah al-An'aam

165:



“dan dialah yang menjadikan kamu penguasa

penguasa di bumi ini dan Dia meninggikan sebagian kamu atas sebagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”¹²

Hal ini menjelaskan bahwa dalam mengatur kehidupan dunia, peranan manusia tidak akan sama. Kepintaran dan jabatan seseorang tidak akan sama. Sesungguhnya struktur itu merupakan sunnatullah.

¹² Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Jakarta 1971, hlm. 89

2.1.1.3 SISTEM

System syariah yang disusun harus menjadikan perilaku-perilakunya berjalan dengan baik. Keberhasilan system ini dapat dilihat pada saat Umar bin Abdul Aziz sebagai khalifah. Pada zaman beliau, system pemerintahan dapat dijadikan contoh system yang baik. Dan juga telah ada system pengawasan, sehingga dizaman beliau *clear governance* dan system yang berorientasi kepada rakyat dan masyarakat benar-benar tercipta, hanya saja saat itu belum dibakukan dalam bentuk aturan-aturan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.¹³

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak

¹³ Mangkunegara, A.P. (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung. Hlm 28

mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.¹⁴ Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.¹⁵ Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

- Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena

¹⁴ http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja#Faktor-Faktor_Yang_Mempengaruhi_Kinerja
dibrowsing pada 14 Februari 2012

¹⁵ Hani Handoko. 1993. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPF. Hlm 11

organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

- Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.¹⁶
- Dessler (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.¹⁷

¹⁶ Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Andi Offset. Hlm 85

¹⁷ Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo. Hlm 79

Marihot Tua Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptaka kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.¹⁸

¹⁸ Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi Offset. Hlm 124

Sedangkan kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:¹⁹

2.1.2.1 Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

Dan ditujukan dapat mengenali keberadaan manajemen dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal setiap karyawan diciptakan untuk membantu pencapaian tujuan dari perusahaan, namun demikian perusahaan tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya.²⁰

2.1.2.2 Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

¹⁹ Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN. Hlm 41

²⁰ Herman Sofyandi. "manajemen sumber daya manusia". Yogyakarta, 2008, hlm 11

2.1.2.3 Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Rita Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.²¹

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :²²

- Mampu meningkatkan target pekerjaan
- Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan

²¹ Rita Swietenia. 2009. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)." *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116

²² Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja." *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74

- Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

2.2 Penelitian Terdahulu

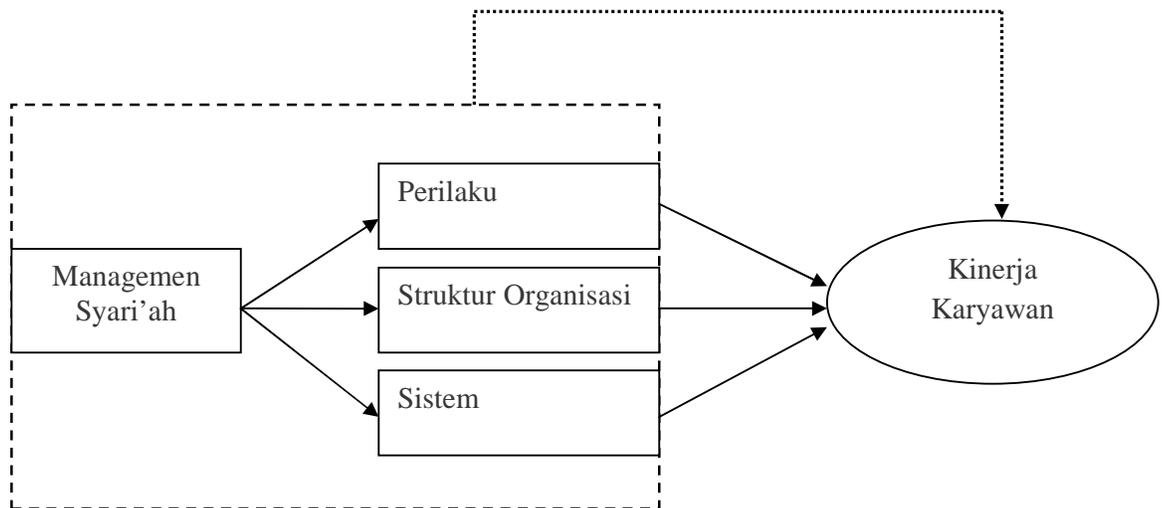
Penelitian Daryatmi dalam penelitian yang berjudul “*pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja serta kinerja karyawan perusahaan daerah bank perkreditan rakyat badan kredit desa kabupaten Karanganyar*” menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, dengan menggunakan analisis berganda, yaitu uji validitas yang didasarkan pada korelasi antara masing-masing item dengan total item dan juga uji reliabilitas yaitu masing-masing skor butir dikorelasikan dengan skor totalnya.

Muhammad Zama' Sari (2010) dalam penelitian skripsinya yang berjudul “*pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan di KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati*” menunjukkan bahwa variabel yang diteliti berpengaruh secara signifikan dengan uji T.

Maya Puji Febriana dalam penelitian skripsinya yang berjudul “*pengaruh sistem manajemen Islam terhadap produktivitas karyawan bank perkreditan rakyat syari'ah artha abadi kabupaten pati*” menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Pengujian dengan analisis faktor, analisis regresi sederhana dengan uji F dan koefisien determinasi.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritik

Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang sudah dibahas diatas selanjutnya akan diuraikan kerangka berfikir mengenai pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan di Hotel Grasia Semarang. Kerangka pemikiran teoritik penelitian dijelaskan pada gambar dibawah ini:



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.²³ Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 = Perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2006, hlm. 70

H₂ = Struktur Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ = Sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₄ = Perilaku, Struktur Organisasi dan System secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.