

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Tori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

Pekerjaan adalah sarana mencari rizki dan kelayakan hidup sekaligus merupakan tujuan. Manusia mempunyai tujuan hidup yakni berjuang di jalan kebenaran dan melawan kebatilan. Menurut Al-Qur'an, faktor yang mendekatkan atau menjauhkan manusia dari realisasi tujuan hidupnya adalah amal yang bermanfaat bagi orang banyak dan tidak merugikan mereka sedikitpun.<sup>1</sup> Kelayakan produktifitas merupakan tujuan esensial bagi setiap masyarakat produksi, mereka berusaha merealisasikan tujuan tersebut. Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal.<sup>2</sup>

Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan berusaha guna mencari anugerah Allah sehingga Islam benar-benar menjadi perimbangan hidup. Maka dalam perspektif Islam, tidak ada nilai bagi hidup seseorang tanpa pekerjaan. Islam menetapkan bahwa bekerja adalah ibadah dan salah satu kewajiban.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Abdul Hamid Mursi, *Op.cit*, hlm. 35

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 44

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 39

Berikut ini beberapa definisi kepuasan kerja:

- a. Kepuasan merupakan sebuah kondisi akhir yang timbul karena dicapainya tujuan tertentu.<sup>4</sup> Kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan seorang pekerja tentang berbagai macam aspek kerangka kerja.<sup>5</sup>
- b. Brayfield dan Rothe mendefinisikan Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja.<sup>6</sup>
- c. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor.<sup>7</sup>
- d. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.<sup>8</sup>
- e. Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari

---

<sup>4</sup> J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2001, hlm. 137

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 138

<sup>6</sup> Istijanto, *Loc.cit.*

<sup>7</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, Terj. "Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, *Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: Salemba Empat, 2001, hlm. 98

<sup>8</sup> Malayu SP Hasibun, *Op.cit*, hlm. 222

tugas-tugas dalam pekerjaannya.<sup>9</sup> Sedangkan menurut para ahli sosial, sebuah pekerjaan dikatakan memuaskan jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang tersebut.<sup>10</sup>

- f. Seorang muslim bekerja selain untuk beribadah juga karena ingin memperoleh sejumlah uang untuk membeli makanan serta mengantisipasi berbagai peristiwa dan tantangan zaman yang menerpa kehidupannya.<sup>11</sup> Manusia telah bekerja untuk memperoleh harta benda dan tidak mungkin mencapainya kecuali dengan kesungguhan dan kerja keras. Jika tidak dengan kekuatan fisik, maka dengan kekuatan pemikiran dan perasaan. Hakikat kerja keras berada sepanjang kehidupan manusia, sedangkan tujuan akhirnya adalah mencari keridhaan Allah.<sup>12</sup>

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja Islami merupakan sebuah kondisi akhir yang timbul karena tujuan ingin mencari keridhaan Allah dalam mendapatkan gaji dan kenaikan jabatannya. karena orang yang bekerja sama halnya dengan ibadah.

Menurut Strauss dan Sayles bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan

---

<sup>9</sup> Marihot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo, 2002, hlm. 290

<sup>10</sup> George strauss dan Leonardo Sayles, *Manajemen Personalia*, Jakrata: Taruna Grafica, 1996, hlm. 24.

<sup>11</sup> Abdul Hamid Mursi, *Op.cit*, Hlm.110

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 59

pada gilirannya akan menjadi prustasi. Karyawan yang seperti ini akan memiliki semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, dll. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.<sup>13</sup>

Faktor-Faktor yang terkait dengan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Islam mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras serta bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja. Faktor-faktor kepuasan kerja Islami adalah sebagai berikut:

- a. Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktifitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban untuk mencukupi kebutuhan hidup.
- b. Seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil seperti gaji atau penghasilan.

Gaji adalah jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Para karyawan menginginkan sistem gaji dan kebijakan promosi

---

<sup>13</sup> M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Teras, 2010, hlm. 62

yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.

Bila gaji dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, maka kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.<sup>14</sup>

Gaji atau *Ujrah* diklasifikasikan menjadi dua yaitu:

- a) *Ajrun Musamma* (Upah atau Gaji yang telah disebutkan), syaratnya ketika gaji atau upah disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.

---

<sup>14</sup> <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: نَهَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ  
عَنْ اسْتِنْبَاجِ الْأَجِيرِ حَتَّى يَتَبَيَّنَ لَهُ أَجْرُهُ وَعَنِ النَّجْشِ وَاللَّمْسِ وَالْقَاءِ الْحَجَرِ  
(راه احمد)

Artinya: Rasulullah Saw melarang kita menggunakan tenaga seorang buruh sehingga telah disepakati besarnya upah, sebagaimana melarang melakukan penawaran lebih tinggi dari yang ditawarkan orang, dan penjualan yang dilakukan secara memegang dan melempar batu (H.R. Ahmad)<sup>15</sup>

Hadits di atas menerangkan bahwa wajib disepakati lebih dahulu besarnya upah sebelum seseorang digunakan tenaganya.

b) *Ajrul Mitsli* (Upah yang sepadan), yaitu upah atau gaji yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akadnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.<sup>16</sup>

Gaji atau upah yang berdasarkan kinerja (*Performance Related Pay* - PRP) dianggap oleh banyak organisasi sebagai suatu bagian fundamental dari manajemen kinerja. Namun yang paling baik adalah menganggap PRP ini sebagai sebuah metode untuk meningkatkan kinerja yang dapat menjadi salah satu proses dari manajemen kinerja.<sup>17</sup> Organisasi yang menggunakan penentuan gaji atau upah berdasarkan kinerja kadang-kadang menghindari penentuan nilai kinerja sebagai bagian dari sistem evaluasi, dan melakukan evaluasi gaji secara

<sup>15</sup> Teungku Muhammad Hasbi Ash shiddieqy, *koleksi hadits-hadits hukum jilid 7*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Utama, 2001, hlm. 212

<sup>16</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Op.cit*, hlm. 194

<sup>17</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2011, hlm. 296-297

terpisah dimana para manajer hanya diminta untuk menunjukkan apakah mereka ingin memberikan kenaikan gaji yang sangat tinggi, kenaikan yang di atas rata-rata, kenaikan di bawah rata-rata atau tidak memberikan kenaikan gaji sama sekali.<sup>18</sup>

Upah atau gaji berdasarkan prestasi merupakan sebuah sistem imbalan yang mendasarkan kenaikan gaji atau upah seorang pekerja atas kinerja orang yang bersangkutan dalam periode waktu tertentu, upah atau gaji yang didasarkan atas prestasi merupakan suatu upaya untuk mengaitkan upah atau gaji dengan kinerja yang dihasilkan.<sup>19</sup>

c. karir dan kedudukan yang lebih baik, dan sebagainya.

Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan. Proses kenaikan jabatan yang kurang terbuka atau terbuka ini juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Perusahaan mengenali kebutuhan kepuasan dari para karyawannya, karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi.<sup>20</sup> Banyak teori motivasi menganjurkan bahwa perusahaan dapat memotivasi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dengan cara menjamin kepuasan pekerjaan. Secara umum, karakteristik utama yang mempengaruhi pekerjaan adalah uang, keamanan, jadwal pekerjaan dan keterlibatan di tempat kerja. Untuk memotivasi karyawan, perusahaan

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm. 177

<sup>19</sup> J. Winardi, *Op.cit*, hlm. 158

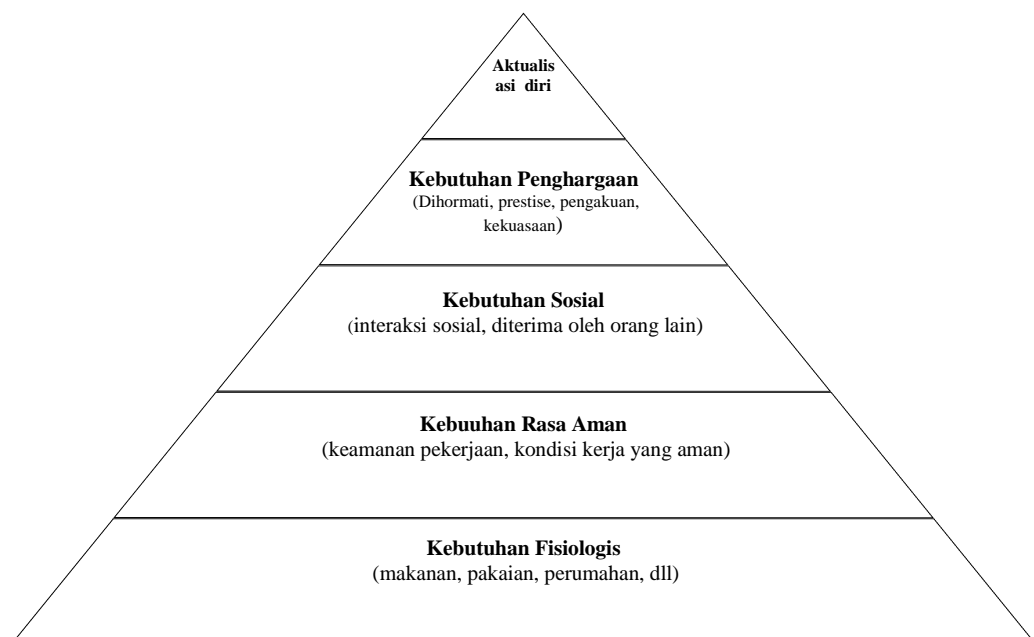
<sup>20</sup> Jeff Madura, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2001, hlm. 3

dapat memberikan program pendalaman pekerjaan atau program yang dirancang untuk meningkatkan kepuasan pekerjaan dari karyawan.<sup>21</sup>

Teori-teori utama motivasi adalah sebagai berikut:

a) Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchi of needs*)

Teori Hierarki Kebutuhan (*hierarchi of needs*) yang dikembangkan oleh Abraham Maslow, seorang psikolog pada tahun 1943. Dalam teori ini menyatakan bahwa Manusia membagi tingkat kebutuhan mereka ke dalam lima kategori umum. Jika para karyawan telah mencapai satu kategori kebutuhan, mereka akan termotivasi untuk meraih kebutuhan lainnya, seperti pada gambar dibawah ini.<sup>22</sup>



---

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 12

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 4



Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa kebutuhan yang paling penting adalah berada paling bawah. Kebutuhan fisiologis adalah persyaratan yang paling mendasar untuk mempertahankan hidup seperti makan dan perumahan, hampir banyak pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan ini. Jika kebutuhan ini sudah terpenuhi kebutuhan rasa aman seperti keamanan pekerjaan dan kondisi kerja yang aman menjadi tujuan yang paling mendesak. Beberapa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan ini, orang-orang juga berusaha untuk mencapai kebutuhan sosial atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok. Orang juga dapat termotivasi untuk mencapai kebutuhan akan penghargaan seperti kebutuhan untuk dihormati, prestise dan pengakuan, beberapa karyawan dapat mencapai kebutuhan ini melalui promosi di dalam perusahaan atau dengan menerima pengakuan khusus atas kerja mereka. Kategori dari kebutuhan yang terakhir adalah aktualisasi diri, dimana kebutuhan ini mewakili kebutuhan penuh atas potensi seseorang.<sup>23</sup>

Kebutuhan Maslow menyatakan karyawan dapat dipuaskan oleh berbagai kebutuhan yang berbeda tergantung pada posisi mereka dalam hierarki. Perusahaan dapat memuaskan karyawan pada tingkat terendah hierarki dengan keamanan pekerjaan atau kondisi kerja yang aman. Jika kebutuhan dasar para karyawan dapat terpenuhi, maka karyawan memiliki kebutuhan lain yang harus dipenuhi. Perusahaan dapat

---

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm. 5

berusaha memuaskan karyawan dengan mengizinkan interaksi sosial atau tanggung jawab lebih banyak.

Maslow menambahkan unsur spiritual pada klasifikasi motivasi. Jenis kebutuhan spiritual meliputi keadilan, kebaikan, keindahan, kesatuan dan ketertiban. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan fitri yang pemenuhannya sangat tergantung pada kesempurnaan pertumbuhan kepribadian dan kematangan individu. Ia juga berpendapat pada dasarnya manusia memiliki potensi baik dan buruk.<sup>24</sup>

b) Studi kepuasan pekerjaan Herzberg

Pada tahun 1950-an Frederick Herzberg melakukan survey pada dua ratus akuntan dan ahli teknik tentang kepuasan pekerjaan. Herzberg berupaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat membuat mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka pada saat itu. Dia juga berusaha untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang membuat mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian itu menemukan sebagai berikut:

---

<sup>24</sup> Abdul Hamid Mursi, *Op.cit*, hlm. 113

Faktor-faktor umum yang dikenali pada karyawan yang tidak puas	Faktor-faktor umum yang dikenali pada karyawan yang puas
Kondisi kerja	Pencapaian
Pengawasan	Tanggung jawab
Gaji	Pengakuan
Keamanan pekerjaan	Kemajuan
Status	Pertumbuhan

Karyawan menjadi tidak puas jika mereka merasa faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan pada kolom sebelah kiri (disebut faktor-faktor higienis) tidak mencukupi. Umumnya karyawan akan merasa puas apabila faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan pada kolom sebelah kanan (disebut faktor-faktor motivasional) ditawarkan kepada karyawan.<sup>25</sup>

Hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor-faktor seperti kondisi kerja dan gaji harus mencukupi untuk menjaga karyawan agar tetap merasa puas. Namun kondisi kerja dan gaji yang lebih dari cukup akan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi yang tidak diperlukan. Selain itu, tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan dengan mudah dicapai dengan menawarkan insentif yang lain seperti tanggung jawab. Jika manajer dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberi

---

<sup>25</sup> Jeff Madura, *Op.cit*, hlm. 6

tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan, maka hal itu akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif.

Hal ini menyarankan, jika faktor higienis sudah mencukupi, maka akan memenuhi kebutuhan dasar karyawan lebih banyak. Pemenuhan atas kebutuhan-kebutuhan itu mencegah karyawan dari ketidakpuasan, sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk meraih golongan kebutuhan yang lebih tinggi lagi.

c) Teori X dan Y menurut McGregor

Kontribusi yang lain untuk memotivasi karyawan diciptakan oleh Douglas McGregor, orang yang mengembangkan teori X dan teori Y. Masing-masing teori ini mewakili persepsi yang mungkin diberikan oleh seorang pengawas kepada karyawannya. Pendapat dari teori X dan Teori Y ini dirangkum sebagai berikut:<sup>26</sup>

Teori X	Teori Y
Karyawan tidak menyukai kerja serta tanggung jawab pekerjaan dan akan berusaha menghindar jika mungkin	Karyawan berkemauan untuk bekerja dan memilih tanggung jawab yang lebih besar

Berdasarkan teori X, karyawan akan menghindari pekerjaan jika mungkin dan tidak mau menerima tanggung jawab. Berdasarkan teori Y, karyawan berkemauan untuk bekerja dan memilih tanggung jawab

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 7

yang lebih besar. Jika teori Y yang terjadi, manajer dapat memotivasi karyawannya dengan mendelegasikan tanggung jawab.<sup>27</sup>

Teori X dan Y McGregor menyatakan, jika para pengawas percaya bahwa karyawan tidak menyukai pekerjaan dan tanggung jawab (Teori X), maka mereka tidak akan mendelegasikan tanggung jawab dan karyawan tidak termotivasi. Namun jika pengawas percaya bahwa karyawan memilih tanggung jawab (Teori Y), mereka memotivasi karyawan dengan mendelegasikan tanggung jawab lebih banyak.

d) Teori keadilan

Inti dari teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, maka dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:<sup>28</sup>

1. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
2. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

---

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm. 13

<sup>28</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm. 291

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu:

1. Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi diri pribadi seperti pendidikan, keterampilan, sifat keterampilan dan pengalamannya.
2. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaanya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
3. Imbalan yang diterima oleh karyawan lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para karyawan.

Pemeliharaan hubungan dengan karyawan dalam kaitan ini berarti bahwa para pimpinan organisasi harus selalu waspada, jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para karyawan. Apabila sampai terjadi ketidakpuasan maka akan terjadi berbagai dampak negatif bagi organisasi seperti sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, tingkat kemangkiran yang tinggi, pemogokan atau bahkan perpindahan karyawan ke organisasi lain.<sup>29</sup>

#### e) Teori Pengharapan

Teori pengharapan (*expectancy theory*) menganjurkan bahwa usaha seorang karyawan dipengaruhi oleh hasil yang diharapkan

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 292

(penghargaan) atas usaha tersebut. Dengan demikian akan lebih memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan, dan jika tujuan-tujuan tersebut tercapai mereka akan memberikan beberapa penghargaan.<sup>30</sup>

E. Lawler menyimpulkan teori harapan pada beberapa hal pokok sebagai berikut:<sup>31</sup>

1. Pekerja mempunyai harapan akan memperoleh hasil tertentu dari pekerjaan yang dilakukan. Yang dimaksud adalah harapan hasil-hasil proses kerja antara pelaksanaan dengan hasil yang diinginkan.
2. Pekerja memprioritaskan hasil yang berbeda-beda dan yang diharapkannya. Jelasnya, manusia berbeda-beda dalam hal memprioritaskan imbalan. Teori harapan memprioritaskan imbalan sebagai unsur penyeimbang dengan cara positif, negatif atau netral. Penyeimbang merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi tingkat motivasi dan pelaksanaan kerja.
3. Pekerja mengharapkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan, namun terkadang pekerja tidak yakin bahwa usaha kerasnya akan dapat merealisasikan tingkat pelaksanaan yang mendatangkan imbalan sehingga ia mengalami ketidakstabilan dalam bekerja.
4. Pekerjaan yang menjadi pilihan seseorang dalam kondisi apapun tidak lepas dari harapan-harapan tertentu dan prioritas-prioritasnya saat itu sedangkan prioritas seseorang dan sisi keseimbangannya

---

<sup>30</sup> Jeff Madura, *Op.cit*, hlm. 9

<sup>31</sup> Abdul Hamid Mursi, *Op.cit*, hlm. 100-101

tidaklah permanen, pada dasarnya motivasi seseorang merupakan hasil dari harapan-harapan dalam momen-momen tertentu.

f) Teori pemaksaan

Teori pemaksaan (*reinforcement theory*) yang menganjurkan bahwa pemaksaan dapat mengendalikan perilaku. Pemaksaan positif akan memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan untuk kinerja yang tinggi. Bentuk penghargaannya dapat bergerak mulai dari pujian hingga promosi atau bonus yang besar. Semakin mereka menghargai bentuk pemaksaan, maka semakin besar motivasinya untuk melanjutkan kinerja yang baik.<sup>32</sup>

Pemaksaan negatif memotivasi karyawan dengan mendorong mereka untuk berperilaku dalam sikap yang menghindari akibat yang tidak diinginkan. Berbagai macam bentuk dari pemaksaan negatif berupa mulai dari teguran hingga pemutusan hubungan kerja. Beberapa pengawas dapat memilih untuk memberikan pemaksaan positif secara konsisten atas kinerja yang tinggi dari pada menghukum kinerja yang buruk. Akan tetapi, dengan memberikan pemaksaan positif untuk semua tugas yang telah diselesaikan dengan wajar akan sangat sulit. Terlebih karyawan lain akan menganggap bahwa karyawan itu mendapatkan perlakuan istimewa dan akan menghasilkan penurunan pada kinerja lainnya.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Jeff Madura, *Op.cit*, hlm. 10

<sup>33</sup> Jeff Madura, *Op.cit*, hlm. 11



g) Motivasi bekerja dan memproduksi dalam Perspektif Islam

Berkaitan dengan hal ini, ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu: Pertama, hendaklah manusia bekerja didasarkan atas kepentingan memproduksi, tetapi meski manusia yang bekerja, usaha tersebut tetap disandarkan pada kehendak Allah dengan disertai memohon pertolongan-Nya.

Kedua, lingkungan adalah anugerah Allah yang menyediakan hal-hal yang dapat membantu manusia dalam kehidupannya. Dengan demikian, jangan sampai seorang mukmin berkeyakinan bahwa fatalisme dibenarkan oleh akidah. Fatalisme adalah jalan yang negatif dalam kehidupan, yaitu bersikap menunggu tanpa berusaha. Islam hanya mengenal konsep Tawakkal kepada Allah, tawakkal kepada Allah berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternatif dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan.<sup>34</sup>

Konsep Islam tentang dunia sebagai ladang akhirat memposisikan kepentingan materi bukan sebagai tujuan, namun sebagai sarana merealisasikan kesejahteraan manusia. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan dan kenikmatan yang baik dapat berubah menjadi ibadah jika disertai niat tulus untuk menjaga anugerah hidup dan memanfaatkannya, serta menghormati kehendak pemberinya.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Abdul Hamid Mursi, *Op.cit*, hlm 118

<sup>35</sup> *Ibid*, hlm 121

Islam menganjurkan bekerja dan memerintahkan agar pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Rosulullah Saw berpesan agar seorang muslim berlaku adil dalam menetapkan gaji dan menepati pembayarannya. Para pekerja yang menjalankan tugas dengan baik maka harus dihargai dengan gaji yang seimbang. Demikian pula, beliau berpesan agar para pimpinan tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun termasuk tidak membebani pekerja di luar kemampuannya. Prinsip pertama yang ditegaskan Islam dalam mengatur masyarakat adalah agar setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya.<sup>36</sup>

## **2. Disiplin Kerja**

Islam menempatkan disiplin kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah sambil lalu, akan tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh bisa dilakukan apabila penghayatan terhadap esensi bekerja dengan segala kemuliannya dikaji sebagai pokok kajian bagi setiap muslim sampai menjadi kebiasaan dan budaya yang khas di dalam organisasi masyarakat.

Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat, ia akan selalu menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap perilaku, akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena

---

<sup>36</sup> *Ibid*, hlm.122

takut kepada Allah. Dengan demikian akan terbentuk etika Islami yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau di luar tempat pekerjaan.<sup>37</sup>

Masyarakat muslim terbentuk berdasarkan kesamaan akidah dan keyakinan, para pegawai adalah bagian dari anggota masyarakat untuk menjalankan tugas bagi kemaslahatan bersama. Setidaknya ada tiga kewajiban bagi seorang pegawai, yaitu:<sup>38</sup> Pertama, berkontribusi dalam menerapkan hukum dan syariah Islam, ia harus loyal menjalankan nilai-nilai syariah, konsen untuk melakukan perbaikan atas tindak penyimpangan serta memberikan tindak korektif jika ada kesalahan dan menjalankan segala tanggung jawab manajemen dengan sikap yang diridhai Allah dan Rasulnya. Kedua, menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada, dengan sikap penuh amanah dan bertanggung jawab terhadap Allah bukan hanya kepada atasan, karena jabatan adalah amanah, perjanjian dan tanggung jawab. Ketiga, taat kepada atasan dengan kebaikan, ketaatan kepada pemimpin merupakan persoalan penting untuk mengatur dan menjalankan kehidupan.

Standar untuk taat dan tidak taat kepada pemimpin adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah maka seorang pegawai tidak harus melaksanakannya. Setiap pribadi muslim harus sadar akan tanggung jawabnya dan mengetahui kadar ketaatannya. Ketaatan mereka bukanlah ketaatan buta kepada pemimpin

---

<sup>37</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op.cit*, hlm. 238

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 247

untuk mengikutinya dalam kemaksiatan dan hal yang dilarang, sehingga ia akan merugi di dunia dan alhirat.<sup>39</sup>

Berikut ini beberapa definisi disiplin kerja:

- a. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.<sup>40</sup>
- b. Disiplin adalah masalah kebiasaan, setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama. Kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu.<sup>41</sup>
- c. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>42</sup>
- d. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm 248

<sup>40</sup> Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, hlm. 236

<sup>41</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, hlm. 88

<sup>42</sup> Malayu SP Hasibun, *Op.cit*, hlm. 212

<sup>43</sup> Sondang P. Siagian, *Op.cit*, hlm. 305

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja Islami adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan yang tidak bertentangan dengan syariah, menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada dengan keahlian dan semangat kerja yang tinggi serta dilandasi dengan sikap penuh amanah dan bertanggung jawab bukan hanya kepada atasannya saja akan tetapi terhadap Allah juga, karena jabatan adalah amanah, perjanjian dan tanggung jawab yang kelak akan dimintai pertanggung jawabannya.

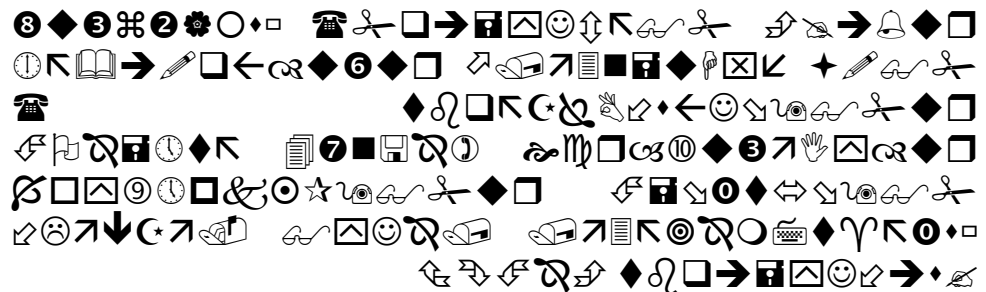
Disiplin membantu para karyawan mempelajari syarat-syarat pekerjaan mereka, dan jika disiplin dikenakan secara pribadi tanpa rasa permusuhan pribadi, maka ini dapat menambah hormat karyawan terhadap atasannya. Sebaliknya, walaupun takut akan hukuman dapat memberikan motivasi karyawan untuk mematuhi peraturan. Hukuman benar-benar hampir selalu menimbulkan kebencian dan mengurangi motivasi pada orang yang dikenakan disiplin. Jadi sistem disiplin yang paling efektif adalah suatu sistem dimana peraturan dan hukumannya sudah demikian diterima, sehingga disiplin hampir tidak pernah dikenakan.<sup>44</sup>

Dalam banyak keterangan, Allah Swt sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu berarti ia telah menunaikan salah satu kewajiban. Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntun setiap

---

<sup>44</sup> George Strauss dan Leonardo Sayles, *Op.cit*, hlm. 340-341

muslim di bidang apapun haruslah bersikap professional. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat At-taubah ayat 105



Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah: 105).<sup>45</sup>

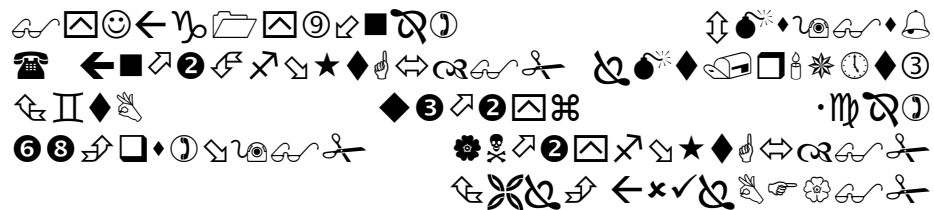
Inti dari profesionalisme ini setidaknya dicirikan oleh tiga hal

1. *Kafa'ah* yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.  
*Kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman
2. *Himmatul'amal*, yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi.  
*Himmatul'amal* diperoleh dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama dalam bekerja, disamping motivasi ingin mendapatkan penghargaan dan menghindari hukuman.
3. *Amanah*, yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya. Sikap amanah bisa dimiliki jika dia selalu menyadari bahwa apa pun aktivitas yang dilakukan termasuk pada saat dia bekerja selalu diketahui oleh Allah SWT.

Sikap amanah dapat diperkuat jika dia selalu istiqomah menjalankan syariat Islam. Sikap amanah juga dapat dibangun dengan

<sup>45</sup> Al-Qur'an Al-Karim, *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemah bahasa Indonesia (ayat pojok)*, Kudus: Menara Kudus, hlm. 203

jalan saling menasihati dalam kebajikan serta mencegah berbagai penyimpangan yang terjadi. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Qashash ayat 26.



Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S. Al-Qashash: 26)<sup>46</sup>

Pembinaan menyeluruh yang menjadi tanggung jawab manajemen perusahaan guna memastikan terbentuknya Sumber Daya Manusia yang *kafa'ah*, *amanah*, dan *himmatul'amal* bertumpu pada tiga aspek, yaitu:<sup>47</sup>

#### 1. *Syakhshiyah Islamiyah* (kepribadian Islamnya)

*Syakhshiyah Islamiyah* atau kepribadian Islam adalah perpaduan antara *Aqliyah Islamiyah* (cara berpikir Islami) dan *Nafsiyah Islamiyah* (sikap jiwa Islami). *Aqliyah Islamiyah* adalah berpikir dengan asas Islam, atau berpikir dengan menjadikan Islam sebagai satu-satunya standar umum bagi segala pemikiran tentang kehidupan. Adapun *Nafsiyah Islamiyah* adalah sikap jiwa yang menjadikan kecenderungan berpedoman pada asas Islam, atau sikap jiwa dengan menjadikan Islam sebagai satu-satunya standar umum bagi segala pemuasan kebutuhan

<sup>46</sup> *Ibid*, hlm. 388

<sup>47</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Kareber Widjajakusuma, *Op.cit*, hlm. 212

manusia. Pembentukan *Syahkshiyah Islamiyah* dalam diri seseorang ditempuh melalui dua tahapan, yaitu:

- a. Mewujudkan atau menanamkan akidah Islamiah kepada diri seseorang agar dia dijadikan akidah atau pandangan hidupnya.
- b. Membangun cara berpikir dan kecenderungan atas dasar akidah Islamiah. Seorang Muslim yang telah memiliki akidah Islamiah akan menjadikan akidah Islamiah sebagai landasan dalam melakukan proses berpikirnya sehingga dia memiliki pola berpikir Islami, sekaligus menjadikan akidah sebagai landasan dalam mengatur dan mengendalikan tingkah lakunya serta keinginan-keinginannya.

Indikator Sumber Daya Manusia yang *bersyahkshiyah Islamiyah*<sup>48</sup>

Komponen	Uraian Indikasi
<i>Aqliyah</i> (Memahami Aqidah Islam dan menjadikannya sebagai landasan berpikir)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami dan mengimani seluruh perkara Islam.</li> <li>- Memahami hukum Islam yang berkaitan dengan ibadah, halal dan haramnya makanan dan minuman, dll.</li> </ul>
<i>Nafsiyah</i> (Menjadikan syariat Islam sebagai tolak ukur perbuatan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan ibadah sesuai syariat</li> <li>- Selalu menampakkan akhlakul karimah</li> <li>- Amanah dan paham akan hak dan kewajibannya</li> <li>- Selalu menunjukkan motivasi dan produktivitas kerja yang tinggi.</li> </ul>

## 2. *Skill* atau keahlian dan keterampilannya

---

<sup>48</sup> *Ibid*, hlm. 216



Pembinaan keahlian dan keterampilan dilaksanakan sebagai proses yang berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan.

### 3. kepemimpinan dan kerja sama timnya

Kepemimpinan selalu terkait erat dengan tanggung jawab, tanggung jawab tersebut didasarkan atas kewenangan serta hak pengambilan keputusan yang diamanatkan kepada seorang pemimpin.<sup>49</sup>

Seorang muslim dalam menjalankan setiap pekerjaannya haruslah bersungguh-sungguh dan penuh dengan semangat. Untuk itu, perlu ditumbuhkan etos kerja yang Islami, etos kerja yang Islami dapat di jelaskan sebagai berikut:<sup>50</sup>

#### 1 Niat Ikhlas karena Allah SWT semata

Bahwa perbuatan Manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya. Niat yang Ikhlas akan menyadarkan bahwa:

- a. Allah SWT sedang memantau kerja kita
- b. Allah SWT menjadi tujuan kita
- c. Segala yang diperoleh wajib disyukuri
- d. Rizki harus digunakan dan dibelanjakan pada jalan yang benar
- e. Menyadari apa saja yang kita peroleh pasti ada pertanggung jawabannya kepada Allah SWT

#### 2 Kerja keras

Bekerja dengan sungguh-sungguh sepenuh hati, jujur dan mencari kerja yang halal dengan cara-cara yang halal pula. Orang yang bekerja

---

<sup>49</sup> *Ibid*, hlm. 214

<sup>50</sup> Jusmaliani, dkk, *Bisnis Berbasis Syariah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm. 77

keras dikelompokkan sebagai mujahid di jalan Allah SWT, sebaliknya Islam mengutuk perbuatan bermalas-malasan.

### 3 Memiliki cita-cita tinggi

Landasan moral kerja telah didefinisikan sebagai nilai dasar agama yang menjadi tempat berpijak dalam membangun dan memulai kerja. Adapun landasan-landasan moral bekerja tersebut adalah sebagai berikut.<sup>51</sup>

- a. Merasa terpantau, sesungguhnya menyadari bahwa segala apa saja yang dikerjakan tidak pernah lepas dalam rekaman dan penglihatan Allah SWT.
- b. Jujur, kesucian nurani yang memberikan jaminan kebahagiaan spiritual karena kebenaran berbuat, ketepatan bekerja, bisa dipercaya dan tidak mau berbuat dusta.
- c. Amanah, seseorang memberi kepercayaan kepada orang lain karena orang tersebut dipandang jujur. Kepercayaan tersebut merupakan *reward* secara tulus dan tak ternilai harganya pada orang yang jujur. Sifat dan sikap ini segera akan menciptakan opini publik yang secara positif ikut menghargai kebaikannya.
- d. Takwa, melakukan apa yang diperintahkan dan meninggalkan segala sesuatu yang dilarang agama. Takwa melahirkan manusia yang memiliki kepribadian terpuji diantaranya adalah pribadi yang

---

<sup>51</sup> *Ibid*, hlm. 78

taat beragama, pribadi yang gemar berbuat kebajikan dan pribadi yang tidak mau dikotori oleh perbuatan tercela.

Para ahli menyebutkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin yang meliputi disiplin preventif, korektif dan progresif. Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa metode yang perlu dilakukan adalah:<sup>52</sup>

a. Pegawai mengetahui serta memahami standar

Memahami standar sudah barang tentu menjadi dasar dalam peningkatan disiplin. Bagaimana mungkin seorang pegawai bisa mematuhi standar tanpa mengetahui standar perilaku yang diinginkan organisasi.

b. Standar harus jelas

c. Melibatkan pegawai dalam menyusun standar

Para pegawai mungkin akan lebih mendukung standar yang mereka susun, sebab dengan diikutsertakannya mereka dalam menentukan standar atau peraturan, mereka akan mempunyai komitmen yang lebih baik pada apa yang telah dibuat bersama.

d. Standar atau aturan dinyatakan secara positif bukan negatif

---

<sup>52</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Op.cit*, hlm. 300

Standar yang positif misalnya mengutamakan keselamatan bukan dengan pernyataan negatif seperti jangan ceroboh.

e. Dilakukan secara komprehensif

Yaitu melibatkan semua elemen yang ada yang terkait dalam organisasi. Meningkatkan disiplin menyangkut pembenahan aspek-aspek lain yang terkait seperti sistem hukuman yang tepat, penyediaan fasilitas yang mendukung dalam pemenuhan standar yang sudah ditentukan, dll.

f. Menyatakan bahwa standar dan aturan yang dibuat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan, tetapi untuk kebaikan bersama.

Meskipun aturan dan standar sudah diketahui, tidak tertutup kemungkinan adanya pelanggaran. Oleh karena itu perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali, sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya.<sup>53</sup>

Pada saat ini banyak perusahaan yang menerapkan apa yang disebut dengan disiplin progresif, yaitu tindakan yang memerlukan hukuman makin lama makin berat setiap kali seseorang dikenai disiplin, kecuali bagi tindakan salah yang sangat serius, seorang karyawan jarang dipecat begitu melakukan kesalahan pada saat pertama. Tindakan ini pada dasarnya tepat

---

<sup>53</sup> *Ibid*, hlm. 301

sekali bila perusahaan tersebut mempunyai basis serikat buruh, karena akan mendorong orang yang berbuat salah itu diberi kesempatan kedua, kecuali jika kesalahan yang dilakukan sangat buruk. Disiplin yang progresif menunjukkan bahwa diperlukan usaha melakukan rehabilitasi. Biasanya urutan hukuman yang progresif adalah seperti berikut ini:<sup>54</sup>

a. Peringatan Lisan

Bila seseorang tidak mampu mempertahankan standar atau melanggar peraturan, maka baginya tepat bila diberikan peringatan lisan. Jika peristiwa seperti itu terulang lagi, pada akhirnya karyawan tersebut akan dikenakan disiplin, maka peringatan lisan sesungguhnya merupakan sebetulnya tindakan koreksi.

b. Peringatan Tertulis

Merupakan langkah resmi pertama dalam disiplin progresif, mungkin secara psikologis peringatan tertulis ini tidak berbeda dari peringatan lisan. Akan tetapi peringatan tertulis sudah merupakan bagian dari catatan tentang pribadi pegawai. Peringatan tertulis ini diberikan sebagai bukti jika kemudian perusahaan akan memberikan hukuman yang lebih berat, atau jika perkaranya disidangkan di depan wasit perburuhan.

c. *Skorsing Disipliner*

Ini merupakan pemberhentian kerja sementara, biasanya untuk beberapa hari atau minggu tetapi tidak melebihi satu bulan.

---

<sup>54</sup> George Strauss dan Leonard R. Sayles, *Op.cit*, hlm. 322

Pemberhentian kerja sementara mungkin akan dapat mengembalikan pada sikap karyawan yang bertanggung jawab.

d. Pembebasan Kerja

Merupakan hukuman pamungkas tetapi sangat jarang diberikan. Biaya pendidikan dan latihan seorang pegawai baru sangat mahal, sehingga hilangnya seorang pekerja ahli merupakan kerugian besar bagi perusahaan.

e. Penurunan Pangkat

Tindakan ini jarang digunakan sebagai tindakan disipliner, tindakan ini biasanya hanya dilakukan dalam situasi seorang pegawai salah dipromosikan, atau ia tidak mampu lagi melakukan tugas.

### 3. Kinerja

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.<sup>55</sup>

Semangat kerja yang dibalut oleh kekuatan iman melahirkan kerja keras serta tanggung jawab yang mendalam terhadap tugas-tugas yang

---

<sup>55</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim, Op.cit*, hlm 10

dikerjakannya. Bekerja itu adalah amanah Allah, sehingga ada semacam sikap mental yang tegas pada diri setiap muslim bahwa:<sup>56</sup>

- a) Karena bekerja itu adalah amanah, maka dia akan bekerja dengan kerinduan dan tujuan agar pekerjaannya tersebut menghasilkan tingkat hasil yang seoptimal mungkin.
- b) Ada semacam kebahagiaan melaksanakan pekerjaan, karena dengan melaksanakan pekerjaan tersebut berarti dia telah melaksanakan amanah Allah.
- c) Tumbuh kreativitas untuk mengembangkan, memperkaya dan memperluas, karena dirinya merasa bahwa dengan mengembangkan pekerjaannya akan tumbuh berbagai kegiatan dan tantangan yang berarti menunjukkan bertambahnya amanah Allah kepada dirinya.
- d) Ada semacam malu hati apabila pekerjaannya tidak dia laksanakan dengan baik, karena hal ini berarti sebuah pengkhianatan terhadap amanah Allah SWT.

Berikut ini beberapa definisi kinerja:

- a. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.<sup>57</sup>
- b. Kinerja diartikan sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktifitas khusus selama periode khusus. Kinerja

---

<sup>56</sup> *Ibid*, hlm.13

<sup>57</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Kareber Widjajakusuma, *Op.cit*, hlm. 199

seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

- c. Menurut pendapat dari Bernardin dan Russell bahwa kinerja merupakan catatan *Outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.<sup>58</sup>

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Islami adalah serangkaian hasil yang diperoleh dari kemampuan, usaha dan kesempatan para pekerja selama periode waktu tertentu, dan di dalam mencapai tujuannya tersebut selalu berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil karyawan dilihat dari kinerja.<sup>59</sup>

Semangat kerja yang dibalut oleh kekuatan iman akan melahirkan kerja keras serta rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap tugas-tugas

---

<sup>58</sup> Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah *Op.cit*, hlm. 223

<sup>59</sup> *Ibid*, hlm. 224



yang dikerjakannya. Seorang muslim yang mempunyai kekuatan iman akan merasa malu apabila prestasinya hanya pas-pasan saja, karena bagi dirinya, hasil kerja adalah cermin kualitas dirinya. Itulah sebabnya, dia tidak pernah menyerah begitu saja pada situasi dan kondisi, karena Menyerah begitu saja tanpa usaha adalah bukti dari lemahnya iman.<sup>60</sup>

Adapun Hubungan perusahaan dengan pekerja menurut pandangan Islam adalah sebagai berikut:<sup>61</sup>

a) Keputusan perekrutan, promosi dan lain-lain bagi pekerja

Islam mendorong umatnya untuk memperlakukan setiap muslim secara adil. Sebagai contoh dalam perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain dimana seorang manajer harus menilai kinerja seseorang terhadap orang lain, kejujuran dan keadilan adalah sebuah keharusan.

b) Upah yang adil

Sejumlah majikan mungkin akan mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan, Islam menentang praktek eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal, sama halnya jika tingkat upah terlalu tinggi maka sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaanya. Dalam organisasi Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun majikan.

---

<sup>60</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, *Op.cit*, hlm. 107

<sup>61</sup> Muhammad dan R.Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*, Jakarta: Salemba Diniyah, 2002, hm. 174-177

c) Penghargaan terhadap keyakinan pekerja

Prinsip umum Tauhid atau keesaan berlaku untuk semua aspek hubungan antara perusahaan dan pekerjanya. Pengusaha muslim tidak boleh memperlakukan pekerjanya seolah-olah Islam tidak berlaku selama bekerja. Sebagai contoh, pekerja muslim harus diberi waktu untuk melaksanakan shalat dan tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan aturan moral Islam, harus diberi waktu istirahat bila mereka sakit dan tidak dapat bekerja, serta tidak boleh dilecehkan secara seksual, dan lain-lain.

d) Hak pribadi

Jika seorang pekerja memiliki masalah fisik yang membuatnya tidak dapat mengerjakan tugas-tugas tertentu atau jika seorang pekerja telah berbuat kesalahan di masa lalu, maka sang majikan tidak boleh menyiarkan berita tersebut, hal ini akan melanggar hak pribadi sang pekerja.

e) Kebajikan

Prinsip kebajikan (Ihsan) seharusnya merasuk dalam hubungan antara bisnis dan pekerja. Pada suatu saat sebuah usaha mungkin berjalan kurang memuaskan dan para pekerjanya mungkin akan menanggung pengurangan upah sementara untuk waktu kerja yang sama. Aspek lain prinsip kebajikan adalah tidak melakukan tekanan

yang tidak semestinya terhadap para pekerja untuk bekerja secara terus-menerus.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu karyawan adalah sebagai berikut:<sup>62</sup>

- a. Pengetahuan atau wawasan mengenai perusahaan dan organisasi
- b. Relasi dalam organisasi dan perusahaan
- c. Reputasi dan catatan prestasi
- d. Kemampuan dan keahlian (pemikiran dan berhubungan dengan orang lain)
- e. Nilai-nilai pribadi.

#### **4. Pengertian pasar swalayan (Supermarket)**

Supermarket adalah sebuah toko yang menjual segala kebutuhan sehari-hari. Kata yang secara harfiah diambil dari Bahasa Inggris ini artinya adalah pasar yang besar. Supermarket berukuran sedang (1.000m<sup>2</sup> s/d 4.999m<sup>2</sup>).<sup>63</sup> Supermarket umumnya terdapat di kawasan perkotaan, sebagai penyedia barang dan jasa dengan mutu dan pelayanan yang baik kepada konsumen. Barang yang dijual disini memiliki variasi jenis yang beragam.

Selain menyediakan barang-barang lokal, di supermarket juga menyediakan barang impor. Barang yang dijual mempunyai kualitas yang relatif lebih terjamin karena melalui penyeleksian terlebih dahulu secara

---

<sup>62</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebat Widjajakusuma, *Op.cit*, hlm. 210-211

<sup>63</sup> <http://id.wikipedia.org/wiki/Supermarket>

ketat sehingga barang yang rijk atau tidak memenuhi persyaratan klasifikasi akan ditolak. Secara kuantitas, supermarket umumnya mempunyai persediaan barang di gudang yang terukur. Dari segi harga, di supermarket memiliki label harga yang pasti (tercantum harga sebelum dan setelah dikenakan pajak). Pasar swalayan juga memberikan pelayanan yang baik dengan adanya pendingin udara yang memberikan kenyamanan berbelanja bagi para konsumennya.<sup>64</sup>

Masyarakat Indonesia memanfaatkan jasa pasar swalayan sebagai tempat pemenuhan kebutuhan yang berkesinambungan karena adanya kemudahan dan kecepatan pelayanan yang diperoleh. Tetapi dibandingkan dengan pasar tradisional, harga barang-barang di pasar swalayan relatif lebih tinggi dan tidak dapat ditawar.

Untuk mengimbangi harga yang relatif lebih mahal tersebut, mutu pelayanan yang diberikan kepada konsumen harus ditingkatkan. Posisi karyawan yang terkait dengan masalah pelayanan, antara lain sebagai berikut:<sup>65</sup>

a. Karyawan bagian penitipan barang

Karyawan pada bagian ini harus ramah dan murah senyum kepada para pengunjung yang akan berbelanja. Ia harus hati-hati dalam menyimpan barang titipan tamu, karena tidak semua barang dapat ditaruh dengan kasar.

---

<sup>64</sup> [http://www.smecca.com/kajian/files/jurnal/hal\\_85.pdf](http://www.smecca.com/kajian/files/jurnal/hal_85.pdf), Jurnal Pengkajian Koperasi Dan Ukm Nomor 1 Tahun I – 2006

<sup>65</sup> Endar Sugiarto, *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002, hlm. 81

b. Petugas kasir

Petugas kasir di pasar swalayan memegang peranan penting, disamping menerima pembayaran pada saat yang sama terjadi interaksi antara pembeli dan petugas.

c. Petugas counter display makanan

Ada banyak bahan makanan dan produk yang dijual di pasar swalayan yang dijaga oleh petugas. Misalnya daging dan ikan, karena fungsi petugas disini adalah memberikan keterangan yang jelas tentang bahan makanan atau produk tersebut, ia harus mengetahui produk-produk yang dijual di swalayan tersebut.<sup>66</sup>

Barang barang yang dijual di pasar swalayan biasanya adalah barang barang kebutuhan sehari hari. Seperti bahan makanan, minuman, dan barang kebutuhan seperti produk kecantikan, perlengkapan bayi, perlengkapan rumah tangga, perlengkapan sekolah, dan lain-lain. Dengan berbagai macam merek dan pilihan agar konsumen dapat menentukan dan memilih sendiri barang yang disukainya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Sepanjang pengetahuan penulis, kajian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bukan hal yang baru lagi dalam

---

<sup>66</sup> *Ibid*, hlm. 83

penulisan karya ilmiah. Untuk menghindari kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, Penulis memberikan gambaran beberapa karya atau penelitian yang ada kaitanya dengan penelitian yang akan penulis lakukan, antara lain:

Skripsi karya Dwi Kusumawarni dengan judul Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus merupakan faktor yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja secara maksimal. Peneliti menyarankan agar membina hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Hal ini diperlukan agar dalam pelaksanaan tugas antara atasan dan bawahan ada rasa kerja sama dan unsur kekeluargaan. Perlu adanya peningkatan rasa percaya diri pada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga hasil yang diperoleh lebih maksimal antara kualitas dan kuantitasnya. Perlu membina hubungan kerja sama antar pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak ada rasa iri dan rasa individual. Dengan demikian tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan rasa senang hati sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.<sup>67</sup>

Skripsi karya Beni Habibi dengan judul Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi Kerja karyawan di PT. Askes regional VI Jawa

---

<sup>67</sup> Dwi Kusumawarni, *pengaruh Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus*, fakultas ekonomi, jurusan manajemen ekonomi, program studi pendidikan ekonomi administrasi perkantoran, Universitas Negeri Semarang, 2007

Tengah dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia & Umum Semarang. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap pola motivasi kerja karyawan. di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian sumber daya manusia & umum Semarang. Kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan memiliki pengaruh yang cukup dominan pada motivasi kerja karyawan. Tetapi semua itu tidak bersifat mutlak, terkait dengan sifat dan karakteristik tiap individu karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian Sumber Daya Manusia & umum Semarang sangat heterogen.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut memang dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, tetapi tidak semuanya mutlak berlaku untuk semua karyawan, hal ini lebih karena alasan yang bersifat internal pribadi personal yang bersangkutan. Saran yang diajukan dengan melihat hasil penelitian pada di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian Sumber Daya Manusia & umum Semarang

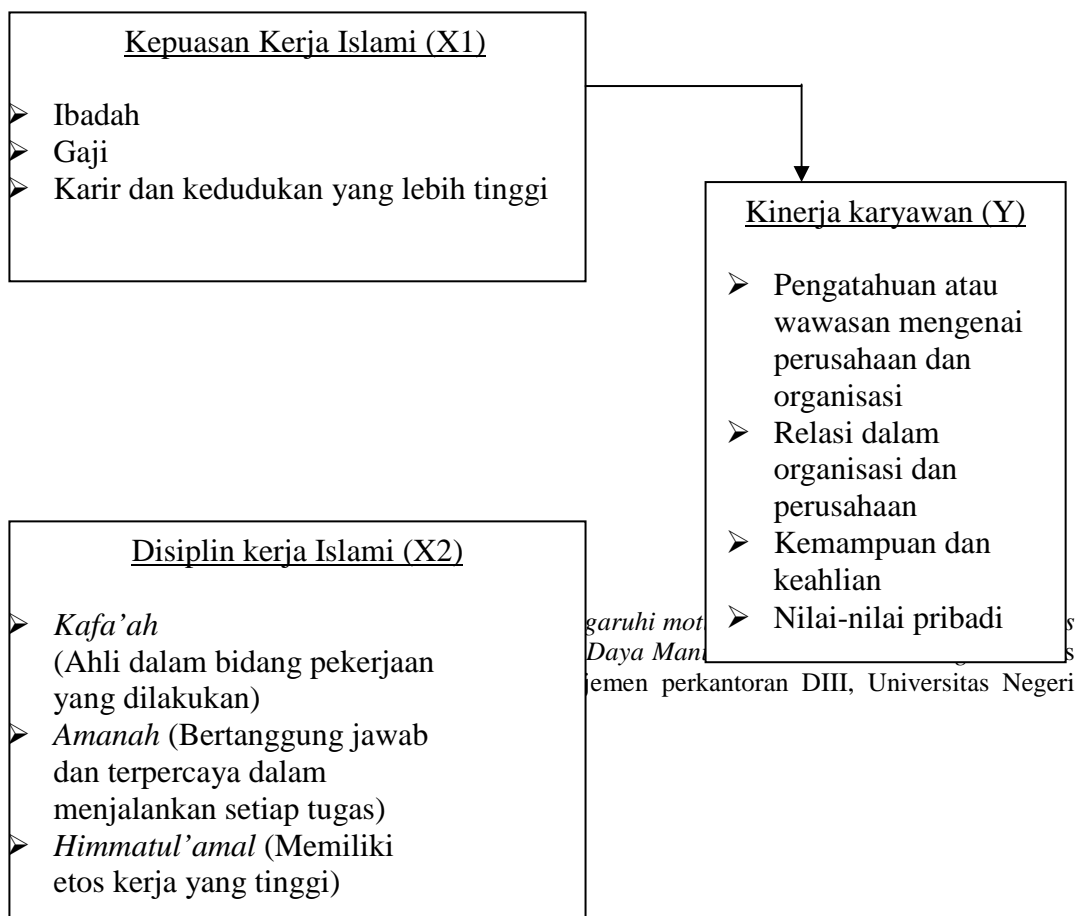
adalah perusahaan hendaknya secara serius memberi perhatian terhadap faktor-faktor motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.<sup>68</sup>

### C. Kerangka Teori

Berdasarkan Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Muslim. Dalam kenyataannya pengendalian mutu tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor manusia, baik sebagai tenaga kerja yang harus memproduksi sesuatu maupun yang bertanggung jawab terhadap pengendalian keseluruhan kegiatan organisasi kerja. Adapun kerangka pemikiran dalam penyusunan skripsi ini dapat digambarkan dalam model sebagai berikut:

Gambar 2.1

Model Kerangka Pemikiran







#### D. Hipotesis

Kata hipotesis berasal dari dua penggalan kata, yaitu *hypo* yang artinya di bawah dan *thesa* yang artinya kebenaran. Jadi hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.<sup>69</sup>

Berdasarkan dari kerangka teori di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1= Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

H2= Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

H3= Terdapat pengaruh yang simultan antara kepuasan kerja Islami dan disiplin kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>69</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hlm. 71

