

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Masalah Belakang

Martabat yang tinggi yang disandang oleh status *khalifah*, mengandung pengertian bahwa pemenuhan kebutuhan pokok harus dilakukan lewat upaya-upaya individu itu sendiri. Karena itu. Para fuqaha telah menekankan kewajiban personal bagi setiap muslim (*fardhu 'ain*) untuk memperoleh penghidupannya sendiri dan keluarganya.¹

Faktor tenaga kerja dalam aktivitas produksi merupakan upaya yang dilakukan manusia. Baik berupa kerja pikiran maupun kerja jasmanidalam rangka menghasilkan barang-barang dan jasa ekonomi yang dibutuhkan masyarakat.

Dalam kaitannya dengan masalah tenaga kerja.Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan menyuruh orang bekerja, baik bekerja untuk mencapai penghidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang serta jasa yang menjadi keperluan manusia, maupun amal yang bersifat ibadah semata-mata kepada Allah.²

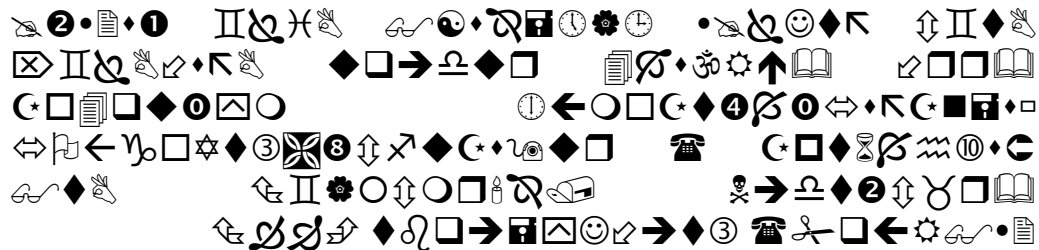
Menurut Imam Syaibani.’’ Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam islam sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf. Dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan

¹ Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, Jakarta: Gema Insani Press, 2000, Hlm. 213

² Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, Yogyakarta: BPF, 2004, Hlm.225

dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

Tenaga kerja merupakan suatu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah buruh. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan Firman Allah dalam QS.Nahl (16) ayat 97³



Artinya :*Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.*

Al-Qur'an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras mencari penghidupan masing-masing. Allah berfirman dalam QS.al Balad:4

³ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2008, Hlm.227

namun merupakan atas segala sesuatu. Bekerja merupakan fondasi dasar untuk mendekatkan diri kepada Allah. Untuk itu, Al-Qur'an senantiasa mengiringi lafadz *amal* dengan lafadz *iman*. Bekerja merupakan asas kehidupan islam, islam sangat mendorong setiap muslim untuk bekerja secara sungguh-sungguh dengan etos kerja tinggi, bekerja secara optimal dengan menghilangkan segala tantangan dan hambatan.⁵

Berdasarkan upah yang diterima oleh karyawan pekerja di bagi menjadi dua golongan:

Pertama, sekelompok karyawan yang bekerja untuk semua orang (*public service*), dengan waktu *part time*, atau hanya dalam beberapa jam.

Kedua, sekelompok karyawan yang bekerja pada majikan, baik dirumahnya, pabrik, lahan pertanian, perusahaan atau tempat dagang lainnya, golongan ini dibagi menjadi dua kelompok:

- 1) Seorang pekerja ikut tinggal bersama dalam rumah majikan, seperti seorang pembantu. Dalam hal ini Rasul mengajarkan sebuah syari'at yang sangat mulia untuk meningkatkan martabat mereka dengan prinsip ukhuwah, Rasulullah bersabda, "*pembantu kalian adalah saudara, barangsiapa mempunyai saudara yang berada dalam tanggungannya, maka kalian harus memberi makanan seperti apa yang kalian makan, memberi pakaian yang seperti kalian kenakan dan tidak boleh memberikan beban / pekerjaan yang*

⁵ Abdul Sami' Al Mishri, *Pilar-Pilar Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006, Hlm.6

tidak sesuai dengan kemampuan mereka, dan ketika kalian memberikan beban kepada mereka, maka berusaha untuk menolong mereka.’’

Berdasarkan hadits ini, dapat dipahami sebagai berikut:

- a. Bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia, dengan bekerja maka derajat seseorang tidak akan berkurang karena ia tidak memiliki harta. Akan tetapi, Allah mengangkat derajat mereka sama dengan seorang majikan dengan menerapkan prinsip ukhuwah di antara mereka.
- b. Batas Minimum Upah (UMR) yang harus diberikan kepada karyawan harus dapat mencukupi kebutuhannya akan sandang, pangan, papan. Ketiga kebutuhan pokok tersebut harus dapat terpenuhi dengan gaji yang diterima.

2). Sekelompok karyawan yang bekerja tidak tinggal bersama majikan, seperti para karyawan perusahaan, penggarap lahan pertanian ataupun tempat kerja lainnya. Bagi kelompok ini harus ditentukan batas minimum atas upah yang mereka terima, dan tidak bisa ditentukan berdasarkan urf atau kebiasaan lingkungan tempat majikan serta tingkat kehidupan yang dimiliki, dikarenakan karyawan tidak tinggal bersama dengan pengusaha. Namun upah yang akan diterima oleh karyawan berdasarkan atas lingkungan sesama pekerja yang hidup dalam satu tempat, akan tetapi upah tersebut tidak boleh kurang dari kebutuhan pokok yang harus ditunaikan oleh karyawan, seperti makanan, pakaian ataupun tempat tinggal.

Freud mengatakan :” *Tidaklah dalam batas kemampuan kita untuk memproduksi sebuah barang yang mampu berkompetensi dengan produk lain, dengan mengandalkan produktifitas yang kurang serta beban biaya yang cukup kecil.*” Atas pernyataan ini, Freud dikenal dunia atas kebenaran pendapatnya dalam penetapan upah bagi pekerja.⁶

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah penghargaan (*reward*) sehingga tujuan profitabilitas Bank dapat tercapai.

Pada dasarnya setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan dan dapat berpengaruh terhadap pekerjanya.⁷

Penghargaan (*reward*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang

⁶*Ibid.*, Hlm 19

⁷ Alex, Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1992, hlm. 192

dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan.⁸

Besarnya pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap peningkatan profitabilitas setiap perusahaan tentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang dapat berkembang dengan baik, pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi tiada henti. Banyak perusahaan yang bangkrut karena gagal menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan atau lebih buruk lagi adalah kegagalan perubahan, tidak ada yang tetap kecuali perubahan tersebut.⁹

Kinerja karyawan adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.¹⁰ Untuk itu sudah layak pemilik perusahaan baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah motivasi bagi karyawan supaya menghasilkan profitabilitas yang tinggi. Oleh karena itu lembaga perusahaan memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawan untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan.

⁸ Muchdarsyah, S. Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003 hlm.16

⁹ Muchdarsyah, Sinungan, *Ibid*, hlm.105

¹⁰ Enie, Trisnawati. S. Dn Kurniawan. S, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005, Cet 1, hlm. 369

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif proses menghasilkan suatu keluaran, kinerja karyawan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa “kinerja karyawan mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang”.¹¹

Goerge dan Jones (2000) Menyebutkan lingkungan external yang mendorong perubahan, yakni kekuatan kompetisi, ekonomi, politik, globalisasi, sosial-demografi. Dewasa ini persaingan dalam dunia bisnis berlangsung semakin sengit. Dinamika ekonomi dan politik nasional, regional maupun global bergerak sangat fluktuatif dan penuh kejutan. Globalisasi ekonomi dan budaya yang dipicu oleh perkembangan pesat teknologi menyebabkan sosio dan demografik berlangsung secara signifikan dan ditengah semua mencuat pula sana-sini kesadaran etika masyarakat yang menuntut.

Sementara pada lingkungan internal organisasi, perubahan-perubahan yang terjadi pada nilai-nilai etos kerja, kompetensi maupun aspirasi

¹¹ Muchdarsyah, Sinungan, *Ibid*, hlm. 116

karyawan juga menghasilkan respon organisasi yang makin tepat. Makin tingginya tingkat pendidikan karyawan akan menyebabkan aspirasi dan tuntutan mereka dalam bekerja, mereka pada umumnya akan mengharapkan perlakuan yang lebih manusiawi, peluang aktualisasi diri yang lebih besar, cara kerja yang lebih fleksibel, pemberian penghargaan (*reward*), yang lebih adil dan motivatif, kesempatan karir yang lebih terbuka. Penghargaan (*reward*) berorientasi pada perubahan kinerja karyawan yang akan meningkatkan profitabilitas organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan dengan judul “PENGARUH PENGHARGAAN (*REWARD*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUSLIM DI BNI SYARI’AH CABANG SEMARANG “

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang telah dijabarkan, maka permasalahan yang diteliti adalah : “Apakah penghargaan (*Reward*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Muslim di BNI Syari’ah Cabang Semarang ?”

1.3. Tujuan Penelitian

“Untuk mengetahui pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan muslim BNI Syari’ah Cabang Semarang”

1.4. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Secara Teoritis

Dapat memberikan masukan dan informasi secara teori dalam penelitian yang sesuai dengan tema dan judul yang sejenis, utamanya adalah masalah Penghargaan (*Reward*) terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Secara praktis

1.4.2.1. Manfaat bagi bank

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga diharapkan semua karyawan perusahaan bekerja secara produktif, yang berdampak meningkatnya profitabilitas perusahaan tersebut.

1.4.2.2. Manfaat bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya, bagi semua pihak yang berkepentingan dan diharapkan mampu memberikan ruangan dan wahana baru bagi pengembangan ilmu dan konsep perekonomian di masa yang akan datang.

1.4.2.3. Manfaat bagi Penulis

Menambah khasanah keilmuan, pengalaman, latihan dan pengembangan teori yang diterapkan yang didapat selama di bangku perkuliahan.