

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6 M) yaitu: *Man, Money, Method, Materials, Machines* dan *Market*. Unsur *Man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang di sebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau di singkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *Man Power Management* . Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya Manajemen Kepegawaian atau Manajemen Personalia.¹Sumber daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi². Manajemen SDI merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian³.

Alasan utama perbaikan SDI dalam perusahaan terutama karena peran strategis SDI sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan, pengendalian dan

¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005, hlm.1.

²Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Kencana, 2011, hlm. 173.

³Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hlm. 4.

pengawasan serta pelaksana operasional perusahaan⁴. MSDI adalah bagian dari manajemen, karena itu teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDI ini lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Oleh karena itu, memotivasi karyawan harus di perhatikan sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan dan kepuasan karyawan.⁵

2.2 Motivasi

2.2.1 Landasan Motivasi

Apabila kita berbicara tentang motivasi atau lebih tepat tentang perilaku yang dimotivasi (*motivated behavior*) maka kita mempersoalkan perilaku sebagai suatu hal yang memiliki tiga ciri khusus. Pertama: perilaku yang dimotivasi berkelanjutan, maksudnya ia tetap ada pada jangka waktu yang relatif lama. Kedua: perilaku yang dimotivasi diarahkan kearah pencapaian suatu tujuan. Ketiga: ia merupakan perilaku yang muncul karena adanya suatu kebutuhan yang dirasakan. Ciri yang ketiga yakni adanya suatu kebutuhan yang dirasakan mengarah pada sebuah konsep yang memerlukan keterangan lebih lanjut. Orang telah menggunakan macam-macam istilah untuk melukiskan kekuatan yang memotivasi dari perilaku manusia. Beberapa istilah tersebut adalah:

⁴Haryanto, *Rasulullah Way of Managing People*, Jakarta: Khalifa, 2011, hlm. 78.

⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara , 2005, hlm. 10.

- a. Kebutuhan (*Need*)
- b. Aspirasi (*Aspiration*)
- c. Keinginan (*Desire*)

Motivasi merupakan salah satu alat yang digunakan oleh atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sehingga bisa mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Memahami pola motivasi dapat memudahkan para atasan untuk memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Atasan bisa memotivasi bawahan sesuai dengan karakter yang dimiliki oleh pegawai. Bawahan perlu mendapatkan motivasi dari atasan karena ada pegawai yang mau bekerja dengan baik ketika mendapatkan motivasi. Tetapi ada pula pegawai yang mau bekerja atas motivasi dari dirinya sendiri. Sedangkan motivasi ada dua jenis yaitu *motivasi intrinsik* dan *motivasi ekstrinsik*. Motivasi yang lebih lama bertahan biasanya adalah *motivasi intrinsik* karena jenis motivasi ini muncul dari dalam diri seseorang itu sendiri.⁶

2.2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan

⁶Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, hlm.249.

mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.⁷ Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.⁸ Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi.⁹

Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dari ketiga definisi tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.3 Teori – Teori Kebutuhan Tentang Motivasi

2.2.3.1 Maslow's Need Hierarchy Theory

⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya manusia*, hlm. 141.

⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Bandung : PT. Refika Aditama, 2005, hlm. 61.

⁹Marihat Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: PT Grasindo, 2002, hlm. 321.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas. Agar dapat memahami perilaku pegawai perlu mengetahui tentang kebutuhannya.¹⁰ Maslow memandang motivasi manusia dalam bentuk jenjang dari 5 kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Fisik (*physiological*) yang meliputi kebutuhan akan udara, air, makanan, dan biologis.
2. Rasa aman (*security*) yang meliputi kebutuhan akan keselamatan, ketertiban, dan kebebasan dari rasa takut dan ancaman.
3. Cinta dan rasa memiliki (atau kebutuhan sosial) yang meliputi kebutuhan akan cinta, kasih, kemesraan, rasa memiliki, dan hubungan manusiawi.
4. Penghargaan (*esteem*) yang meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai, rasa pencapaian, dan disegani orang lain.
5. Aktualisasi diri (*self actualization*) yang meliputi kebutuhan untuk berkembang, untuk merasa terpenuhi, untuk merealisasikan potensi seseorang.¹¹

¹⁰Gunawan Hutaeruk, *Manajemen Jilid 2*, Jakarta: Erlangga, 1996, Cetakan 2, hlm. 19.

¹¹Anwar Prabu Mangkunegara, hlm. 64.

2.2.3.2 Herzberg Two Factor Theory

Teori dua faktor di kembangkan oleh *Frederick Herzberg* . Ia menggunakan teori *Abraham Maslow* sebagai titik acuanya. Penelitian *Herzberg* di adakan dengan melakukan wawancara terhadap subyek insinyur dan akuntan. Masing-masing subyek di mintai untuk menceritakan kejadian yang di alami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian, hasil wawancara tersebut di analisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut *Herzberg* , yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factor*). Faktor pemeliharaan di sebut pula *dissatisfiers, hygiene factor, job context , extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self* , kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.¹²

¹²*Ibid*, hlm. 67.

2.2.3.3 Achievement Theory

Prof. Dr. David C. McClelland, seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu:

1. *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
2. *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
3. *Need of power* (kebutuhan untuk mengawasi sesuatu)

Berdasarkan teori *McClelland* tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama perusahaan.¹³

2.2.4 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:¹⁴

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

¹³*Ibid*, hlm.68.

¹⁴*Ibid*, hlm. 61.

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.¹⁵

2.2.5 Teknik Memotivasi Kerja Pegawai

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut:¹⁶

a. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

¹⁵*Ibid*, hlm. 62.

¹⁶*Ibid*, hlm.76.

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Teknik kebutuhan pegawai antara lain sebagai berikut:

- 1) Memberi gaji yang layak kepada pegawai.
- 2) Memberi tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- 3) Menerima keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Tidak sewenang-wenang memperlakukan pegawai dan memberi penghargaan terhadap prestasi kerja.
- 5) Memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

b. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik Komunikasi Persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan : "AIDDAS".¹⁷

A = *Attention* (perhatian)

I = *Interest* (minat)

D = *Desire* (hasrat)

D = *Decision* (keputusan)

¹⁷*Ibid*, hlm. 77.

A = *Action* (aksi / tindakan)

S = *Satisfaction* (kepuasan)

Penggunaanya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja. Jika timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.3 Etos Kerja Islami

2.3.1 Pengertian Etos Kerja Islami

Secara etimologis, kata etos kerja itu sendiri berasal dari bahasa Yunani, yakni *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. ¹⁸Adapun kata kerja, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya adalah kegiatan melakukan sesuatu.

Menurut El-Qussy, seorang pakar Ilmu Jiwa berkebangsaan Mesir, kerja merupakan aktivitas yang disengaja, bermotif dan bertujuan, biasanya terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik

¹⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, hlm.15.

bersifat materil maupun non materil. Kata etos kerja, menurut Mochtar Buchori dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian tata nilai baik individu, masyarakat atau bangsa itu sendiri.¹⁹

Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.²⁰ Etos merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.²¹

Etos kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampilkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaakan dirinya.²²

¹⁹ Ahmad Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Yogyakarta : UII Press, 2006, hlm. 27.

²⁰Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, hlm. 9.

²¹ Ahmad Asifudin, *Etos Kerja Islami*, hlm. 234.

²²Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, hlm. 26.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama.

2.3.2 Islam dan Etos Kerja

Islam adalah agama yang menghargai kerja keras.²³ Kenyataan ini dapat terlihat dari serangkaian firman Allah dalam Al- Qur'an yang sangat menekankan arti penting bekerja, diantaranya Islam tidak hanya memerintahkan manusia hanya untuk sholat saja, namun manusia juga diperintahkan untuk mencari rezeki di bumi.²⁴

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

*”Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah. Dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung” (Q.S. Al Jumu'ah : 10).*²⁵

Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang

²³ Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Jakarta : Pustaka Al- Kautsar, 2001, hlm.16.

²⁴*Ibid.* hlm. 17.

²⁵<http://quran.com/6>, diakses pada tanggal 08/12/2014 pukul 14:46 WIB

dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja islami memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, agar bisa memperoleh apa yang menjadi tujuan kerja itu sendiri.²⁶

Etos kerja islami menekankan pada kerja sama dalam bekerja, dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah dan menghindari kesalahan.²⁷ Hubungan sosial dalam bekerja merupakan pendorong yang bertujuan untuk mempertemukan kebutuhan seseorang dan membuat keseimbangan antara kebutuhan individu dan kehidupan sosial.

Etos kerja islami memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri. Selain itu tekanan untuk bekerja secara kreatif dapat sebagai sumber dari kesenangan dan prestasi. Bekerja keras dipandang sebagai kebaikan, dan barang siapa yang bekerja keras maka akan lebih mungkin mendapatkan kemajuan dalam hidupnya dan sebaliknya, jika tidak mau bekerja keras maka akan dipandang sebagai penyebab kegagalan dalam hidup. Bekerja keras sebagai bentuk wujud tanggung

²⁶Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, hlm. 25.

²⁷*Ibid*, hlm. 26.

jawab dan kompetisi yang mendorong dan bertujuan untuk memperbaiki kualitas kerja karyawan. Kata lain etos kerja islami memperlihatkan bahwa kehidupan tanpa kerja keras tidak mempunyai arti apa-apa, dan waktu pekerjaan dalam aktivitas ekonomi adalah kewajiban yang harus dipenuhi. Selain itu aktif bekerja merupakan perintah agama, etos yang dominan dalam Islam ialah menggarap kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik.

Apabila sikap dan pola kerja prestatif sudah membudaya dan sudah menjadi etos kerja pribadi muslim, sudah selayaknya mereka akan menjadi contoh dalam menikmati kepuasan kerja, pekerjaan dan kinerja terbaiknya sebagaimana Rasulullah, yang selalu menjaga kualitas dalam ibadah dan urusan duniawi. Dengan memenuhi syarat dalam bekerja, segala bentuk aktivitas manusia baik itu amal sholeh atau ibadah harus memenuhi syarat yang diantaranya adalah keikhlasan, cinta, istiqomah, bersedia berkorban, dan membelanjakan harta di jalan yang benar. Semua itu dapat tergambarkan dalam aktivitas manusia yang dilandasi dengan etos kerja islami.²⁸

2.3.3 Ciri – Ciri Etos Kerja Muslim

Ciri – ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja Islam akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang

²⁸Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja Dalam Prespektif Islam*, hlm.21-22.

akan memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan.²⁹ Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim atau muslimah akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktivitas yang berguna. Sembojannya adalah “tiada waktu tanpa kerja, tiada waktu tanpa amal.” Adapun agar nilai ibadahnya tidak luntur, maka perangkat kualitas etos kerja yang Islami harus diperhatikan. Berikut ini adalah kualitas etos kerja Islam yang terpenting untuk dihayati.

a. Baik dan Bermanfaat

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. Di uraikan dalam surat Al-An'am ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا
يَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya, dan Tuhanmu

²⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, hlm. 103.

tidak lupa atas apa yang kamu semua lakukan ” ³⁰(QS. Al-An'am:132)

Pekerjaan yang standar adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara material dan moral spiritual. Jika tidak diketahui adanya pesan khusus dari agama, maka seseorang harus memperhatikan pengakuan umum bahwa sesuatu itu bermanfaat, dan berkonsultasi kepada orang yang lebih tahu. Jika hal ini pun tidak dilakukan, minimal kembali kepada pertimbangan akal sehat yang didukung secara nurani yang sejuk, lebih-lebih jika dilakukan melalui media shalat meminta petunjuk (*istikharah*). Dengan prosedur ini, seorang muslim tidak perlu bingung atau ragu dalam memilih suatu pekerjaan.³¹

b. Al-Itqan (Kemantapan atau *Perfectness*)

Kualitas kerja yang *itqan* atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islami. Rahmat Allah telah dijanjikan bagi setiap orang yang bekerja secara *itqan*, yakni mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Suatu ketrampilan yang

³⁰<http://quran.com/6>, diakses pada tanggal 08/12/2014 pukul 14:46 WIB

³¹Hafhidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003, hlm. 40.

sudah dimiliki dapat saja hilang, akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat.

Karena itu, melepas atau menterlantarkan ketrampilan tersebut termasuk perbuatan dosa. Konsep Itqan memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, dari pada output yang banyak, tetapi kurang bermutu.

c. Al-Ihsan (Melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi)

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut.³²Pertama, *ihsan* berarti 'yang terbaik' dari yang dapat dilakukan.

Dengan makna pertama ini, maka pengertian *ihsan* sama dengan 'itqan'. Pesan yang dikandungnya ialah agar setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan.

Seperti dalam surat Al Qoshos ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ ۚ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي
الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (ihsan) sebagaimana Allah telah berbuat baik (ihsan) kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi.

³²Ibid, hlm. 41.

*Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al Qoshos:77)*³³

Kedua, *ihsan* mempunyai makna ‘lebih baik’ dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya.

Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Adalah suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin. Keharusan berbuat yang lebih baik juga berlaku ketika seorang muslim membalas jasa atau kebaikan orang lain. Bahkan, idealnya ia tetap berbuat yang lebih baik, ketika membalas keburukan orang lain. Semangat kerja yang *ihsan* ini akan dimiliki manakala seseorang bekerja dengan semangat ibadah, dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.³⁴

d. Al-Mujahadah (Kerja keras dan Optimal)

Di dalam Al-Qur’an meletakkan kualitas *mujahadah* dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. *Mujahadah* dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya.

³³<http://quran.com/28>, diakses pada tanggal 08/12/2014 pukul 14:51 WIB

³⁴*Ibid*, hlm. 42.

Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum ‘ *taskhir* ’, yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia.³⁵ Tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendayagunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai. Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap muslim dalam rangka tawakkal sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya pada keputusan Allah. Firman Allah dalam surat Ali Imron ayat 159:

فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِن لَّمْ يَكُنِ اللَّهُ غَفُورًا رَّحِيمًا
 مِّنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (QS. Ali Imron:159)³⁶

e. Tanafus dan Ta'awun (Berkompetisi dan Tolong-menolong)

Di dalam Al-Qur'an, menyerukan persaingan dalam kualitas amal solih. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qur'ani yang bersifat “ *amar* ” atau perintah. Ada perintah

³⁵*Ibid*, hlm. 43.

³⁶<http://quran.com/3>, diakses pada tanggal 08/12/2014 pukul 14:55 WIB.

“ *fastabiqul khairat*” (maka, berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebaikan).³⁷

Seperti dalam surat Al Maidah ayat 2:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا مُخَلُّوْا شَعَعِيْرَ اَللّٰهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا
اَلْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِيْنَ اَلْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُوْنَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ
وَرِضْوَانًا وَاِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوْا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ اَنْ
صَدُّوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ اَنْ تَعْتَدُوْا وَتَعَاوَنُوْا عَلٰى الْبِرِّ
وَالْتَقْوٰى وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلٰى الْاِثْمِ وَالْعُدْوٰنِ وَاَتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ
اَلْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang hady, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya. (QS. Al Maidah: 2)³⁸

Oleh karena dasar semangat dalam kompetisi Islami adalah ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal shalih, maka wajah persaingan itu tidaklah seram, saling mengalahkan atau mengorbankan. Akan tetapi, untuk saling membantu (*ta'awun*). Dengan demikian, obyek kompetisi dan kooperasi tidak berbeda, yaitu kebaikan dalam garis horizontal dan ketaqwaan dalam garis

³⁷Ibid, hlm. 43.

³⁸<http://quran.com/5> diakses pada tanggal 08/12/2014 pukul 14:57.

vertikal , sehingga orang yang lebih banyak membantu dimungkinkan amalnya lebih banyak serta lebih baik, dan karenanya, ia mengungguli *score* kebajikan yang diraih saudaranya.

f. Mencermati nilai waktu

Keuntungan atau pun kerugian manusia banyak ditentukan oleh sikapnya terhadap waktu. Sikap imani adalah sikap yang menghargai waktu sebagai karunia Ilahi yang wajib disyukuri. Hal ini dilakukan dengan cara mengisinya dengan amal solih, sekaligus waktu itu pun merupakan amanat yang tidak boleh disia-siakan. Sebaliknya, sikap ingkar adalah cenderung mengutuk waktu dan menyia-nyiakannya.

Waktu adalah sumpah Allah dalam beberapa ayat kitab suci-Nya yang mengaitkannya dengan nasib baik atau buruk yang akan menimpa manusia, akibat tingkah lakunya sendiri. Semua macam pekerjaan *ubudiyah* (ibadah vertikal) telah ditentukan waktunya dan disesuaikan dengan kesibukan dalam hidup ini. Kemudian, terpulang kepada manusia itu sendiri, apakah mau melaksanakannya atau tidak.

Waktu adalah hidup itu sendiri, maka jangan sekali-kali engkau sia-siakan, sedetik pun dari waktumu untuk hal-hal yang tidak bermanfaat. Setiap orang akan mempertanggungjawabkan usianya yang tidak lain adalah rangkaian dari waktu. Sikap negatif terhadap waktu niscaya membawa kerugian, seperti gemar menanggukkan

atau mengukur waktu, yang berarti menghilangkan kesempatan. Namun, kemudian ia mengkhianati waktu saat ia merugi, sehingga tidak punya kesempatan untuk memperbaiki kekeliruan.³⁹

Secara teoritis, Kaum Muslimin mempunyai etos kerja yang demikian kuat dan mendasar, karena ia bermuara pada iman, berhubungan langsung dengan kekuatan Allah, dan merupakan persoalan hidup dan mati. Profil seorang muslim adalah insan yang ramah, tetapi bukan lemah. Serius, tetapi familiar dan tidak kaku. Perhitungan, tetapi bukan pelit. Penyantun, tetapi mengajak bertanggung jawab. Disiplin, tetapi pengertian, mendidik, dan mengayomi. Kreatif dan enerjik, tetapi hanya untuk kebaikan. Selalu memikirkan prestasi, tetapi bukan untuk dirinya sendiri. Kesenangannya adalah meminta maaf dan memberi bantuan dan kepercayaannya adalah dalam rangka mengakui karunia Allah dan menghargai jasa atau prestasi orang lain.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka

³⁹*Ibid*, hlm. 44.

pencapaian tujuan organisasi.⁴⁰Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴¹Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴²

Dari beberapa definisi di atas, maka kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan standar kerja yang ada. Jadi kinerja dalam konsep ini adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Dalam penelitian ini yang dimaksud karyawan adalah dosen pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo Semarang.

2.4.2 Ukuran Kinerja

Ukuran-ukuran kinerja karyawan antara lain:⁴³

⁴⁰Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada, 1999, hlm. 2.

⁴¹ Mangkunegara dan Anwar Prabowo, *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, hlm. 67.

⁴²*Ibid*, hlm. 9.

⁴³ Asri Laksmi Raihani, *Budaya Organisasi* , Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011, hlm. 99 .

- a) *Quantity of work* (kuantitas pekerjaan): jumlah kerja yang di lakukan dalam suatu periode yang di tentukan. Meliputi: jumlah pekerja dan jumlah waktu yang di butuhkan.
- b) *Quality of work* (kualitas pekerjaan): kualitas kerja yang di capai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapanya. Meliputi: ketepatan waktu, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
- c) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- d) *Creativeness* (kreatif) : keaslian gagasan yang di munculkan dan tindakan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f) *Dependability* : kesadaran untuk dapat di percaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g) *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawabnya.
- h) *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Standar kerja dapat dibandingkan dengan apa yang diharapkan dilakukan seseorang dengan apa yang sesungguhnya dikerjakan, seorang supervisor dapat menentukan level kinerja karyawan. Proses penilaian

kinerja harus dikaitkan dengan uraian pekerjaan dan standar kerja. Mengembangkan standar kinerja yang jelas dan realistis dapat mengurangi problem komunikasi dalam umpan balik penilaian kinerja antara manajer, supervisor, dan karyawan.

Menurut Agus Sunyoto dalam Mangkunegara menyatakan bahwa tujuan dari penilaian atau evaluasi kinerja adalah sebagai berikut.⁴⁴

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang- kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang dulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya untuk meningkatkan kepedulian terhadap karir atau kepada pekerjaan yang diemban sekarang.

⁴⁴Mangkunegara dan Anwar Prabowo, *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, hlm. 10.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana siklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

Setiap fungsi dari penilaian adalah penting. Kepentingan masing- masing fungsi ini bagi kita tergantung pada perspektif yang kita terapkan. Sebagian dari fungsi ini sangat berhubungan dengan keputusan manajemen personalia. Akan tetapi kepentingan kita berada di dalam perilaku organisasi. Kesimpulannya kita menekankan penilaian kinerja didasarkan perannya sebagai faktor penentu alokasi penghargaan. Sedangkan secara ringkas tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menentukan dasar upah.
- 2) Dapat menentukan jenjang karir.
- 3) Dapat dipakai sebagai dasar promosi, mutasi, rotasi, demosi, bahkan juga dapat dilakukan untuk pemberhentian hubungan kerja.
- 4) Sebagai dasar pemberian semangat kerja bagi karyawan.

Bentuk penilaian dapat bersifat terbuka dan tertutup, bila terbuka penilaian dapat diketahui oleh kedua belah pihak. Sedangkan penilaian

tertutup merupakan penilaian yang hanya diketahui oleh penilai saja. Kesulitan dalam penilaian yang disebabkan karena standar penilaian biasanya dilakukan oleh manajemen, dimana dalam menentukan sasaran atau target sebelum keduanya melakukan aktivitas terlebih dahulu disepakati mengenai sasaran yang perlu oleh penilai maupun yang dinilai.

2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Mangkunegara bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:⁴⁵

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ superior* , *very superior* , dan *jenius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan

⁴⁵*Ibid*, hlm. 13.

menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang di maksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah di tentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila di dukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal, perusahaan harus mampu mempertimbangkan hubungan antar faktor-faktor tersebut di atas serta kondisi di dalam dan di luar organisasi dan pengaruhnya terhadap individu karyawan.

2.4.5 Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja

Menurut Mangkunegara aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:⁴⁶

- 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan

⁴⁶*Ibid*, hlm. 18.

- 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
- 3) Kemampuan dalam menganalisis data/informasi, kemampuan/ kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

2.5 Penelitian Terdahulu

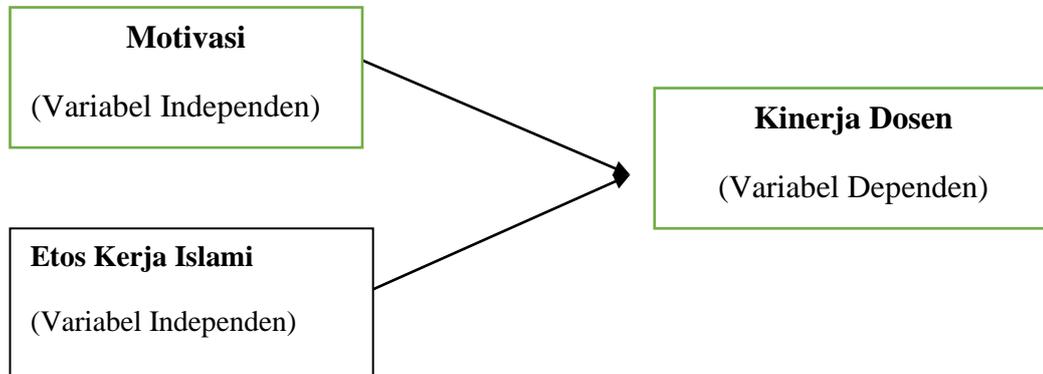
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Yuliana Riastutu Pratiwi (2012)	Efektivitas Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	X: Motivasi Y : Kinerja	Motivasi kerja pegawai di lingkungan Pusat Teknologi Bahan Industri Nuklir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya.
2	Muafi	Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan	X: Motivasi Spiritual Y : Kinerja Religius	Motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius

		Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier)		
3	Irwan Baddu (2007)	Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan	X: Etos Kerja Islami Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada hipotesis etos kerja islami (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
4	Saidah Eka Wahyuni,(2007)	Pengaruh budaya organisasi islam dan orientasi etika islam terhadap kinerja karyawan	X ₁ : Budaya organisasi islam X ₂ : Etika islam Y : Kinerja	Budaya organisasi islam dan orientasi etika islam berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.5 Kerangka Berpikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah

yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini, 2014.

Kerangka pemikiran ini menunjukkan sebuah tinggi rendahnya motivasi secara langsung ataupun tidak akan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dalam hal ini sebagai variabel moderatingnya adalah etos kerja islami yang nantinya akan memperkuat atau memperlemah kinerja dosen.

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁴⁷ Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁴⁷Sugiyono, *Metode penelitan kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm.63.

H1: Semakin kuat motivasi maka semakin kuat kinerja dosen.

H2: Semakin kuat pengaruh etos kerja islami maka semakin kuat hubungan kesesuaianantara motivasi terhadap kinerja dosen.