

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia, sedangkan tenaga kerja prinsip umum tauhid atau keesaan yang berlaku untuk semua aspek hubungan antara perusahaan dan pekerjanya. Pengusaha muslim tidak boleh memperlakukan pekerjaannya seolah-olah Islam tidak berlaku selama waktu kerja. Sebagai contoh, pekerja muslim harus di beri waktu untuk melaksanakan shalat, tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan aturan moral Islam, harus diberi waktu istirahat bila mereka sakit dan tidak dapat bekerja.¹

Menurut Imam *Syaibani* “ kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan

¹ Beekum Rafik Issa, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta : Pustaka pelajar, 2004 Hal 66

yang pantas. Tenaga kerja sebagai satu faktor produksi yang mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan.²

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan Firman Allah dalam QS. An-Nahl (16) ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik (837) dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan“(837) Ditekankan dalam surat ini bahwa laki-

² Nurul Huda dkk, Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoretis, Jakarta : Prenada Media Grup, 2008 Hal 227

laki dan perempuan dalam islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal shaleh harus beriman

Sedangkan Hadis Nabi yang berkaitan dengan bekerja yaitu antara lain :

1. Dari Ibn Umar r.a ketika Nabi ditanya : Usaha apakah yang paling baik ? Nabi menjawab yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh dirinya sendirinya dan semua jual beli yang baik.
2. HR. Imam Bukhari “*Sebaik-baiknya makanan yang di konsumsi seseorang adalah makanan yang dihasilkan oleh kerja kerasnya yang sesungguhnya Nabi Daud as mengonsumsi makanan dari hasil keringatnya (kerja keras)*”.³

Al-Qur’an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing.

Allah berfirman dalam QS. Al-Balad: 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

³ Ibid.,228

Artinya: “sesungguhnya kami telah menciptakan manusia untuk bersusah payah”.

Kata kabad, berarti kesusahan, kesukaran, perjuangan, dan kesulitan akibat bekerja keras. Ini merupakan suatu cobaan bagi manusia yakni dia telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Selain itu, penggunaan kata “kabad” menunjukkan bahwa manusia hendaknya berupaya untuk melakukan dan menanggungkan segala dan kesukaran dan kesusahan dalam perjuangan untuk mencapai kejayaan di dunia, dia dijadikan kuat dari segi fisik untuk menanggulangi kesulitan hidup. Hal ini ditunjukkan dalam QS.al-Insan: 28:

لَخْنُ خَلَقْنَاهُمْ وَشَدَدْنَا أَسْرَهُمْ وَإِذَا شِئْنَا بَدَّلْنَا أَمْثَلَهُمْ تَبْدِيلًا

*Artinya : “kami telah menciptakan mereka dan menguatkan persendian tubuh mereka, apabila kami menghendaki, kami sungguh-sungguh mengganti (mereka) dengan orang-orang yang serupa dengan mereka”.*⁴

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

⁴ Ibid.,228

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 tidak sesuai dengan kemampuan mereka, dan ketika kalian memberikan beban kepada mereka, maka berusaha untuk menolong mereka."* Berdasarkan hadits ini, dapat dipahami sebagai berikut:⁵

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

- 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 pekerja⁶

Tujuan kompensasi atas dasar kinerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kembali pada prinsip manajemen ilmiah, melalui pemberian penghargaan intensif organisasi berhasil mendorong para anggotanya untuk meningkatkan produktivitasnya. Para pekerja akan yang mengerjakan pekerjaan sejenis dan pada tingkat pekerjaan yang sama dapat memperoleh penghasilan yang berbeda. Besarnya penghasilan yang berbeda. Besarnya penghasilan setiap karyawan di tentukan oleh jumlah dan kualitas hasil pekerjaannya.⁷

⁶ Ibid, . 19

⁷ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012, Hlm 282

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.⁸

Penilaian yang baik akan mewujudkan penghargaan (*reward*) dari organisasi seperti bonus, peningkatan gaji, atau promosi dan penghargaan itu dapat memuaskan karyawan. Jadi dalam teori penghargaan terdapat tiga hubungan antara lain: (1) hubungan antara usaha dengan prestasi, (2) hubungan prestasi dengan penghargaan organisasi, (3) hubungan antara penghargaan organisasi dengan tujuan karyawan. Apabila penghargaan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan harapan dan dapat memuaskan kebutuhannya, maka karyawan

⁸ Alex, Nitisemito, *Menejemen Personalia*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1992, hlm. 192

tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sebaliknya apabila usaha yang dilakukannya tidak mendapat penghargaan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa frustrasi. Sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkannya kinerjanya.

Robbins, penghargaan berdasarkan keterampilan adalah sesuai teori ERG (*Existence Relatedness and Growth theory*) sistem pembayaran ini dapat mendorong karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilannya dan memelihara keterampilannya. Hal ini dapat diartikan, bahwa bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan baik, maka pemberian penghargaan ini akan lebih mendorong baginya untuk meningkatkan keterampilan yang lebih tinggi.⁹

Penghargaan yang dipengaruhi oleh produktivitas dan terdiksi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Penghargaan meliputi imbalan dan jasa yang berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan pegawai.¹⁰

Kinerja karyawan adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas

⁹ Prof.Moeheriono,Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta:Pt. Rajagrafindo Persada,2012.Hal 268

¹⁰ Henry simamora, manajemen sumber daya manusia, yogyakarta: STIE YKPN,2004, Hal 442

yang telah ditetapkan.¹¹ kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemauan dan sifat-sifat individu.¹²

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.

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

¹¹ Enie, Trisnawati. S. Dn Kurniawan. S, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005, Cet 1, Hlm. 369

¹² Ibid ., Prof. Moeheriono Hal.96

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 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.

Sebagai Koperasi Syari'ah yang tergolong baru di Kabupaten Grobogan, SDM KSPS BMT Surya Melati selalu berusaha memberikan kinerja dan pelayanan yang terbaik kepada para nasabahnya. Dengan letak lokasi kantor yang strategis dikabupaten grobogan KSPS BMT Surya Melati

dikelola dengan jumlah karyawan sebanyak 55 orang yang kemungkinan akan terus bertambah sesuai dengan perkembangan bisnis KSPS Surya Melati.

Tentunya tak dapat dipungkiri keinginan untuk menumbuh kembangkan ekonomi syari'ah harus sejalan dengan kemampuan Sumber Daya Insani yang saat ini masih relatif belum banyak memiliki kemampuan dalam bidang Syari'ah dan sebagian besar dari mereka yang bekerja pada Koperasi Syari'ah berasal dari Koperasi konvensional.

Kesuksesan dalam mencapai tujuan KSPS BMT Surya Melati untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik merupakan tujuan utama dari KSPS BMT Surya Melati di Kabupaten Grobogan. Maka dari itu penilaian kinerja bukan berdasarkan hanya pada satu unit bagian saja akan tetapi seluruh karyawan KSPS BMT Surya Melati di Kabupaten Grobogan.

Dalam meningkatkan kompetensi dan mendorong kinerja karyawan KSPS Surya Melati, selain diberikan pelatihan khusus untuk karyawan juga perlu diberikan kesempatan untuk melakukan On The Job Training yang lebih banyak memberikan kesempatan pengembangan secara menyeluruh.

Bentuk Pemberian Reward kepada karyawan di KSPS BMT Surya Melati di Kabupaten Grobogan adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan Kesehatan
2. Tunjangan Hari Raya
3. Tunjangan Prestasi
4. Liburan

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan dengan judul “PENGARUH PENGHARGAAN (REWARD) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSPS BMT SURYA MELATI KABUPATEN GROBOGAN”

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang telah dijabarkan, maka permasalahan yang diteliti adalah : “Apakah Reward Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan di KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan.

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 Reward terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Secara praktis

1.4.2.1. Manfaat bagi Koperasi

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.