

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Bank Syariah

#### 2.1.1 Pengertian Bank Syariah

Bank merupakan instansi yang berwenang menerima simpanan dengan tujuan memberikan fasilitas pembiayaan jangka panjang dan jangka pendek<sup>6</sup>. Bank syariah adalah bank yang dalam aktifitasnya, baik penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memebrikan dan mengenakan imbalan atas dasar prinsip syariah yaitu jual beli dan bagi hasil<sup>7</sup>.

Pengertian bank menurut UU No 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah. .Perbankan Syariah adalah segala sesuatu

---

<sup>6</sup> Muhammad Ayub, *Understanding Islamic Finance Terj.* Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Utama, 2009, h. 280

<sup>7</sup> Sigit Triandaru dan Totok Budisantoso, *Lembaga dan Keuangan Lain, Edisi 2*, Jakarta: Salemba Empat, 2006, h. 153

yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk Simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah<sup>8</sup>.

Karakteristik sistem perbankan syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip bagi

---

<sup>8</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah

hasil memberikan alternatif sistem perbankan yang saling menguntungkan bagi masyarakat dan bank, serta menonjolkan aspek keadilan dalam bertransaksi, investasi yang beretika, mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan persaudaraan dalam berproduksi, dan menghindari kegiatan spekulatif dalam bertransaksi keuangan<sup>9</sup>.

### 2.1.2 Pengertian Bank Perkreditan Rakyat Syariah

Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan salah satu lembaga keuangan perbankan syariah yang pola oprasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syariah. Bank Perkreditan Rakyat Syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang

---

<sup>9</sup> Bank Indonesia, Perbankan Syariah, [http://www.bi.go.id/web/id/Perbankan /Perbankan+Syariah/](http://www.bi.go.id/web/id/Perbankan/Perbankan+Syariah/) di kutip tanggal 16 Maret 2010

dalam kegiatannya tidak memebrikan jasa dalam lalu lintas pembayaran<sup>10</sup>.

Tujuan pendirian Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah meliputi:<sup>11</sup>

- a. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat Islam, terutama masyarakat golongan ekonomi lemah yang umumnya di daerah pedesaan.
- b. Menambah lapangan kerja terutama di daerah kecamatan sehingga dapat mengurangi arus urbanisasi.
- c. Membina semangat ukhuwah islamiyah melalui kegiatan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan per kapita menuju kualitas hidup yang memadai.
- d. Mengurangi urbanisasi
- e. Diarahkan untuk memenuhi kebutuhan jasa pelayanan perbankan di pedesaan.

---

<sup>10</sup> Ahmad Rodoni dan Abdul Hamid, *Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : 2008, h. 38-39

<sup>11</sup> *Ibid*, h. 43.

- f. Menunjang pertumbuhan ekonomi pedesaan.
- g. Melayani kebutuhan modal dengan prosedur pemberian kredit yang mudah dan sederhana.

## 2.2 Etos Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani (*etos*) yang mempunyai arti sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging, sehingga hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Karenanya etos bukan hanya sekedar kepribadian atau sikap saja, melainkan etos merupakan martabat, hargadiri dan jati diri<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Toto Tasmara, *Op. Cit.* h. 15-16

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu usaha dengan mengarahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya sebagai hamba Allah yang harus menaklukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik untuk mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat. Secara dalam lagi, bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah yaitu bukti pengabdian dan rasa sukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Illahi agar mampu menjadi yang terbaik<sup>13</sup>.

Ketika kita memilih pekerjaan, maka haruslah didasarkan pada pertimbangan moral, apakah pekerjaan itu baik (*amal shalih*) atau tidak. Islam memuliakan setiap pekerjaan yang baik, tidak membedakan apakah itu pekerjaan otak atau otot, pekerjaan halus atau kasar, yang penting dapat dipertanggungjawabkan secara moral di hadapan Allah. Pekerjaan itu haruslah tidak bertentangan

---

<sup>13</sup> *Ibid*, h. 6.

dengan agama, berguna secara fitrah kemanusiaan untuk dirinya, dan memberi dampak positif secara sosial dan kultural bagi masyarakatnya. Karena itu, tangga seleksi dan skala prioritas dimulai dengan pekerjaan yang manfaatnya bersifat primer, kemudian yang mempunyai manfaat pendukung, dan terakhir yang bernilai guna sebagai pelengkap.

Etos kerja adalah suatu pola sikap yang mendasar dan mendarah daging yang mempengaruhi perilaku kita secara konsisten dan terusmenerus.<sup>14</sup> Ahmad Janan Asifudin dalam Alwiyah Jamil, etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> M. Dawam Rahadjo, *Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi*, Jakarta: Lembaga Studi Agama dan Filsafat, 1999, h. 251

<sup>15</sup> Alwiyah Jamil, *op. cit.*, h. 19

Etos kerja muslim mempunyai beberapa karakteristik meliputi *Al-Shalah* atau baik dan manfaat, *Al-Itqan* atau kemandirian dan *perfectness*, *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi, *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal, *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong-menolong, Mencermati nilai waktu<sup>16</sup>.

Karakteristik Etos Kerja Muslim dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Al-Shalah* atau Baik, Bermanfaat dan Compatible

Said Mahmud dikaji Alwiyah Jamil menyatakan bahwa ada dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai amal shalah yaitu lahir dari keikhlasan niat pelaku dan pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan

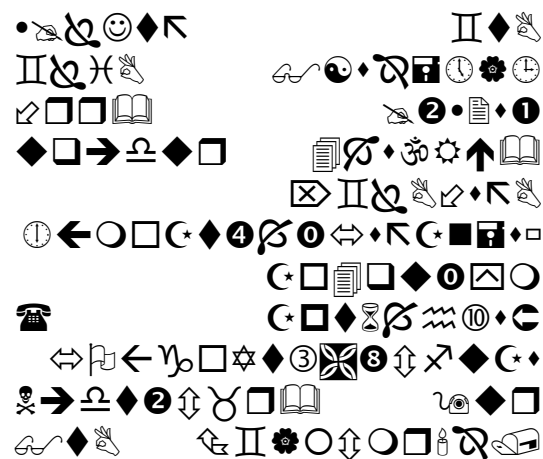
---

<sup>16</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, Cet ke I, 2003, h. 40-41

berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi, atau akal sehat<sup>17</sup>.

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<sup>18</sup>.

Firman Allah dalam Qs. An-Nahl ayat 97:



<sup>17</sup> Alwiyah Jamil, *op. cit.*, h. 17.  
<sup>18</sup> Achmad Nasichin, *op. cit.*, h. 113.



“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 telah mereka kerjakan.”(an-Nahl:97)<sup>19</sup>

b. *Al-Itqan* atau kemantapan dan sempurna

*Al-itqan* diartikan sebagaimana sabda Nabi

Muhammad riwayat Thabrani, yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقَنَهُ. (رواه الطبرانی)

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan *itqan* atau sempurna (*profesional*).” (HR Thabrani)<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> Dept. Agama Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur’an, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, Jakarta: PT. Bumi Restu, 1974, h. 417

<sup>20</sup> Didin Hafidhuddin, *op. cit.*, h. 46.

- Kualitas kerja yang *itqan* yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis. Untuk itu diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Islam menganjurkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Konsep *itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan<sup>21</sup>.
- c. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.

*Al Ihsan* yang diartikan dalam hadits nabi Muhammad Saw. adalah sebagai berikut:

عَنْ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَيْضًا قَالَ :  
 بَيْنَمَا نَحْنُ جُلُوسٌ عِنْدَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى  
 اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ذَاتَ يَوْمٍ إِذْ طَلَعَ عَلَيْنَا  
 رَجُلٌ شَدِيدٌ بَيَاضِ الثِّيَابِ شَدِيدٌ سَوَادِ

الشَّعْرِ، لَا يُرَى عَلَيْهِ أَثَرُ السَّفَرِ، وَلَا  
 يَعْرِفُهُ مِنَّا أَحَدٌ، حَتَّى جَلَسَ إِلَى النَّبِيِّ  
 صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَسْنَدَ رُكْبَتَيْهِ إِلَى  
 رُكْبَتَيْهِ وَوَضَعَ كَفَّيْهِ عَلَى فَحْدَيْهِ وَقَالَ:  
 يَا مُحَمَّدَ أَخْبِرْنِي عَنِ الْإِسْلَامِ، فَقَالَ  
 رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :  
 الْإِسْلَامُ أَنْ تَشْهَدَ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَنَّ  
 مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ وَتُقِيمَ الصَّلَاةَ وَتُؤْتِيَ  
 الزَّكَاةَ وَتَصُومَ رَمَضَانَ وَتُحَجَّ الْبَيْتَ إِنْ  
 اسْتَطَعْتَ إِلَيْهِ سَبِيلًا قَالَ : صَدَقْتَ،  
 فَعَجَبْنَا لَهُ يَسْأَلُهُ وَيُصَدِّقُهُ، قَالَ:  
 فَأَخْبِرْنِي عَنِ الْإِيمَانِ قَالَ : أَنْ تُؤْمِنَ بِاللَّهِ  
 وَمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ  
 وَتُؤْمِنَ بِالْقَدَرِ خَيْرِهِ وَشَرِّهِ. قَالَ

<sup>21</sup> Prodi STIMIK Bani Shaleh, Etos Kerja Islam, 2009,  
<http://www.stmik.banisaleh.ac.id/bansal/konten.php?id=43> di kutip  
 tanggal 10 Maret 2010

صَدَقْتُ، قَالَ فَأَخْبِرْنِي عَنِ الْإِحْسَانِ،  
 قَالَ: أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ  
 تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ . قَالَ: فَأَخْبِرْنِي عَنِ  
 السَّاعَةِ، قَالَ: مَا الْمَسْئُورُ عَنْهَا بِأَعْلَمَ  
 مِنَ السَّائِلِ. قَالَ فَأَخْبِرْنِي عَنِ أَمَارَاتِهَا،  
 قَالَ أَنْ تَلِدَ الْأُمَّةُ رَبَّتَهَا وَأَنْ تَرَى الْحُفَاةَ  
 الْعُرَاةَ الْعَالَةَ رِعَاءَ الشَّاءِ يَتَطَاوُلُونَ فِي  
 الْبُنْيَانِ، ثُمَّ انْطَلَقَ فَلَبِثْتُ مَلِيًّا، ثُمَّ قَالَ :  
 يَا عُمَرَ أَتَدْرِي مَنِ السَّائِلِ ؟ قُلْتُ : اللَّهُ  
 وَرَسُولُهُ أَعْلَمَ . قَالَ فَإِنَّهُ جِبْرِيلُ أَتَاكُمْ  
 يُعَلِّمُكُمْ دِينَكُمْ . [رواه مسلم]

*Dari Umar radhiallahuanhu juga dia berkata: Ketika kami duduk-duduk disisi Rasulullah suatu hari tiba-tiba datanglah seorang laki-laki yang mengenakan baju yang sangat putih*

*dan berambut sangat hitam, tidak tampak padanya bekas-bekas perjalanan jauh dan tidak ada seorangpun diantara kami yang mengenalnya. Hingga kemudian dia duduk dihadapan Nabi lalu menempelkan kedua lututnya kepada kepada lututnya (Rasulullah) seraya berkata: “Ya Muhammad, beritahukan aku tentang Islam?”, maka bersabdalah Rasulullah: “Islam adalah engkau bersaksi bahwa tidak ada ilah (Tuhan yang disembah) selain Allah, dan bahwa Nabi Muhammad adalah utusan Allah, engkau mendirikan shalat, menunaikan zakat, puasa Ramadhan dan pergi haji jika mampu”, kemudian dia berkata: “anda benar”. Kami semua heran, dia yang bertanya dia pula yang membenarkan. Kemudian dia bertanya lagi: “ Beritahukan aku tentang Iman”. Lalu beliau bersabda: “Engkau beriman kepada Allah, malaikat-malaikat-Nya, kitab-kitab-Nya, rasul-rasul-Nya dan hari akhir dan engkau beriman kepada takdir yang baik maupun yang buruk”, kemudian dia berkata: “anda benar”. Kemudian dia berkata lagi: “Beritahukan aku tentang ihsan”. Lalu beliau bersabda: “Ihsan adalah engkau*

*beribadah kepada Allah seakan-akan engkau melihatnya, jika engkau tidak melihatnya maka Dia melihat engkau". Kemudian dia berkata: "Beritahukan aku tentang hari kiamat (kapan kejadiannya)". Beliau bersabda: "Yang ditanya tidak lebih tahu dari yang bertanya". Dia berkata: "Beritahukan aku tentang tanda-tandanya", beliau bersabda: "Jika seorang hamba melahirkan tuannya dan jika engkau melihat seorang bertelanjang kaki dan dada, miskin dan penggembala domba, (kemudian) berlomba-lomba meninggikan bangunannya", kemudian orang itu berlalu dan aku berdiam sebentar. Kemudian beliau (Rasulullah) bertanya: "Tahukah engkau siapa yang bertanya?". Aku berkata: "Allah dan Rasul-Nya lebih mengetahui". Beliau bersabda: "Dia adalah Jibril yang datang kepada kalian (bermaksud) mengajarkan agama kalian". (Riwayat Muslim).*

Dalam Didin dan Hendri menyebutkan, kualitas ihsan mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut<sup>22</sup>.

Pertama, *ihsan* berarti 'yang terbaik' dari yang dapat dilakukan. pengertian ihsan sama dengan '*itqan*'. Pesan yang dikandung ialah agar setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan.

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. Suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin.

d. *Al-Mujahadah* atau kerja keras yang optimal.

---

<sup>22</sup> Didin Hafidhuddin, op. cit., h. 46.



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.

Dalam hadits nabi Muhammad Saw. yang diriwayatkan oleh Ahmad "Barangsiapa yang bekerja keras mencari nafkah untuk keluarganya, maka sama dengan pejuang di jalan Allah 'Azza Wa Jalla". (HR. Ahmad)

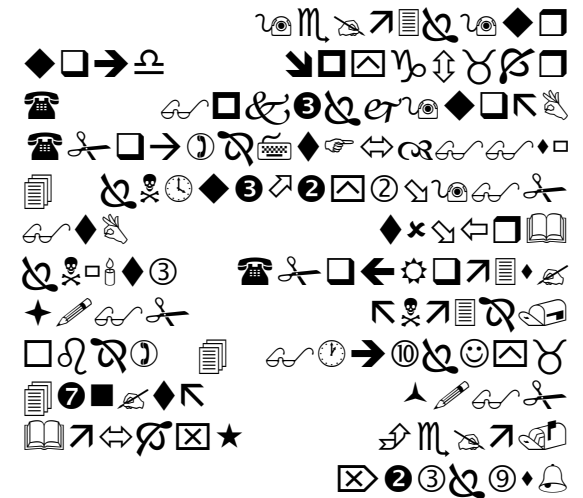
Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia . Tinggal peran manusia sendiri

dalam mendayagunakannya secara optimal guna mendapatkan Ridha Allah<sup>23</sup>.

Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad menjadi kewajiban setiap Muslim dalam rangka tawakal sebelum menyerahkan hasil akhirnya kepada Allah.

- e. Tanafus dan ta'awun atau berkompetisi dan tolong menolong.

Firman Allah dalam QS. Al-baqarah : 148



<sup>23</sup> Prodi STIMIK Bani Shaleh, op. cit.

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.” (QS. Al-baqarah : 148)

Ayat di atas memerintahkan untuk berlomba-lomba atau berkompetisi di manapun keberadaannya untuk menjadi hamba yang gemar berbuat kebajikan, sebab yang paling mulia dalam pandangan Allah adalah insan yang paling taqwa. Semua ini menunjukkan etos persaingan dalam kualitas kerja yang Islami<sup>24</sup>

Firman Allah dalam Qs. Al-Maa'idah: 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا  
تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا  
اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“.... Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan

<sup>24</sup> Prodi STIMIK Bani Shaleh, *op. cit.*

taqwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksanya.” (Al-Maa'idah: 2)<sup>25</sup>

Ungkapan tolong menolong disini yang dimaksud adalah tolong menolong dalam hal kebaikan dan dilarang keras untuk tolong menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran. Hal ini menunjukkan bahwa Islam menganjurkan dalam bekerja untuk saling tolong menolong (kebaikan) dengan rekan kerja agar pekerjaan yang sulit akan terasa mudah dan pekerjaan yang berat akan terasa ringan.

f. Mencermati nilai nikmat

Mencermati nilai nikmat yaitu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja. Seperti dalam hadis berikut ini:

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ  
: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : اِغْتَنِمْ

<sup>25</sup> Dept. Agama, *op. cit.*, h. 157.

خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ : شَبَابِكَ قَبْلَ  
 هَرَمِكَ وَصِحَّتِكَ قَبْلَ سَقَمِكَ  
 وَفَرَاغِكَ قَبْلَ شُغْلِكَ وَغِنَاكَ قَبْلَ  
 فَقْرِكَ وَحَيَاتِكَ قَبْلَ مَوْتِكَ ( رَوَاهُ  
 الْحَاكِمُ وَالْبَيْهَقِيُّ )

“Siapkan lima sebelum (datangnya) lima. Masa hidupmu sebelum datang waktu matimu, masa sehatmu sebelum datang waktu sakitmu, masa senggangmu sebelum datang masa sibukmu, masa mudamu sebelum datang masa tuamu, dan masa kayamu sebelum datang masa miskinmu.” ( HR Baihaqi dari Ibnu Abbas ).

Sebagaimana dituturkan oleh Abu Ubaid,

“Ketahuilah, sesungguhnya kekuatan itu terletak pada prestasi kerja maka janganlah engkau tangguhkan pekerjaan hari ini hingga esok, karena pekerjaan mu akan menumpuk, sehingga kamu tidak tahu lagi mana yang harus dikerjakan, dan akhirnya semua terbengkalai<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Ibid

### 2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Armstrong dan Baron mengartikan kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, jadi kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya<sup>27</sup>.

Bernardin dalam Sudarmanto mengungkapkan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas-aktifitas selama periode waktu tertentu<sup>28</sup>.

Indrat Sakti Nugroho mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai

---

<sup>27</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta : 2009, h. 7

<sup>28</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaja Pelajar : 2009, h. 8

oleh seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam bentuk perilaku yang tampak yang merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan prestasi kerja guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan<sup>29</sup>.

Kartiningih, SH mengungkapkan dalam Tesisnya, Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Indrat Sakti Nugroho, *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Job Centered Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan*, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta 2008, h. 12.

<sup>30</sup> Kartiningih, SH, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang)*,

Unsur penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Yoder dalam Dr. B. Siswanto S. meliputi indikator sebagai berikut,<sup>31</sup> yaitu:

- a. Kualitas kerja adalah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dapat memenuhi tujuan atau target yang diharapkan.
- b. Ketergantungan adalah kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
- c. Kuantitas kerja adalah hasil pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- d. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan teknis yang digunakan pada pekerjaan.
- e. Kerjasama adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

---

Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang 2007, h. 11.

<sup>31</sup> Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Oprasional*, PT. Bumi Aksara : 2003, h. 236 .

- f. Inisiatif atau prakarsa adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.
- g. Adaptasi atau penyesuaian adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam kondisi apapun saat melaksanakan tugas.
- h. Pengambilan keputusan adalah kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan tepat dan benar yang dihadapi saat melaksanakan tugas tanpa mengandalkan keputusan dari atasannya.
- i. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- j. Kesehatan adalah kondisi kesehatan tenaga kerja saat melaksanakan tugas.

John Miner mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan pengukuran dalam menilai kinerja, yaitu<sup>32</sup>:

- a. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- b. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Ukuran kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo dikemukakan mempunyai unsur-unsur pengukuran sebagai berikut<sup>33</sup>:

- a. Kuantitas, dinyatakan dalam jumlah output atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target.

---

<sup>32</sup> Sudarmanto, *op.cit.*, h. 11-12

<sup>33</sup> Wibowo., *op.cit.* h. 361-362

- b. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi di luar batas.
- c. Produktivitas, diukur sebagai output per pekerja.
- d. Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian jumlah unit yang dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan atau tepat waktu.
- e. Pengawasan biaya, sebagai ukuran biaya dasar per unit yang telah dikeluarkan oleh perusahaan.

Lazer dan Wikstrom dalam Rivai menyatakan bahwa aspek-aspek penilaian kinerja yang sering digunakan dalam perusahaan adalah pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan

masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi dan organisasi<sup>34</sup>.

Dari aspek-aspek penilaian di atas dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Kemampuan teknis yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan dalam menyelesaikan tugas perusahaan.
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan pada individu pekerja dapat memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Muhammad Zamak Syari dalam penelitian skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Etos Kerja*

---

<sup>34</sup> Veithzal Rivai, Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta : 2008, h. 324

*Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*". Studi penelitian ini pada KJKS/UJKS wilayah kabupaten Pati menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara etos kerja Islam dengan produktivitas kerja karyawan. Terbukti dari uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji T, coefficientsnya  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $2,940 > 1,682$ <sup>35</sup>.

Mayya Puji Febriana dalam penelitian skripsinya yang berjudul *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*. Dalam variabel etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi sebesar 71,3% dilihat dari KMO dan

---

<sup>35</sup> Muhammad Zamak Syari, *Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Studi Penelitian Ini Pada KJKS/UJKS Wilayah Kabupaten Pati*, Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang 2011, h. 77

Barlett's Test itu menunjukkan 0,5 dengan signifikan 0,000 adalah dibawah 0,05<sup>36</sup>.

Isnny Choiriyati dalam penelitian skripsi yang berjudul *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan KJKS BMT Fastabiq Di Pati)*. Dalam variabel etos kerja Islam ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Terlihat  $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$  ( $-2,661 > -2,000$ ) yang berarti etos kerja Islam mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati<sup>37</sup>.

## 2.5 Kerangka Berfikir

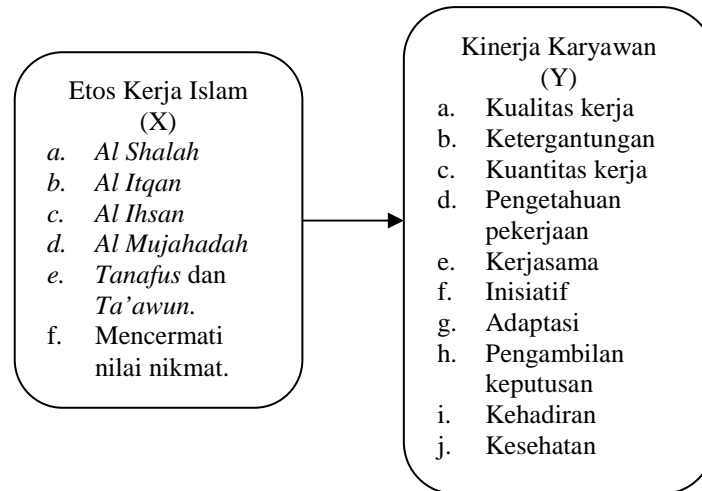
Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, dibutuhkan adanya kerangka berfikir yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan

---

<sup>36</sup> Mayya Puji Febriana, *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*, Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang 2009, h. 91

<sup>37</sup> Isnny Choiriyati, *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan KJKS BMT Fastabiq Di Pati)*, Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang 2011, h. 78

menguji kebenaran suatu penelitian. Kerangka berfikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



## 2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

Diduga bahwa tingkat etos kerja Islam mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Buana Mitra Perwira.