

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

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.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang di pelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.¹

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud, tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang di miliki

¹ Malayu S.P Hasibuan, *op. cit.*, hlm. 9.

perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peranan aktif karyawan tidak di ikut sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang di bawa ke dalam organisasi.

MSDM adalah bagian dari manajemen, karena itu teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM 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.²

2.1.2. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*).³

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.⁴

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat

² *Ibid* hlm, 10.

³ J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 1.

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit*, hlm. 61.

memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi.⁵

2.1.2.1. Fungsi Motivasi

- a. Sebagai energi penggerak bagi manusia
- b. Merupakan pengatur dalam memilih alternative diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- c. Merupakan pengatur arah atau tujuan dalam aktifitas

2.1.2.2. Teori – Teori Kebutuhan Tentang Motivasi

A. Maslow's Need Hierarchy Theory

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 puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Agar dapat memahami perilaku pegawai perlu mengetahui tentang kebutuhannya.⁶

Maslow memandang motivasi manusia dalam bentuk jenjang dari 5 kebutuhan

⁵ Marihat Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo, 2002, hlm. 321.

⁶ Gunawan Hutauruk, *Manajemen Jilid 2*, Jakarta: Erlangga, 1996, Cetakan 2, hlm. 19.

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.⁷

B. 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

⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, hlm. 64.

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 di sebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.⁸

C. *Achievement Theory*

Prof. Dr. David C. McClelland, seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat di tentukan oleh “virus mental” yang ada

⁸ *Ibid*, hlm.67.

pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi secara maksimal. Virus mental yang di maksud 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.⁹

2.1.2.3. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:¹⁰

a. Prinsip Partisipasi

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

⁹ *Ibid*, hlm.68.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 61.

b. Prinsip Komunikasi

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.¹¹

¹¹ *Ibid*, hlm. 62.

2.1.2.4. Teknik Memotivasi Kerja Pegawai

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut :¹²

A. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

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

¹² *Ibid*, hlm. 76.

mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan : "AIDDAS".¹³

A = *Attention* (perhatian)

I = *Interest* (minat)

D = *Desire* (hasrat)

D = *Decision* (keputusan)

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.

2.1.3. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.

Etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya, melainkan juga

¹³ *Ibid*, hlm. 77.

sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹⁴

Dari kata etos ini, di kenal pula kata etika, etiket, yang hampir mendekati pada pengertian ahklak atau nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral). Makna nilai moral merupakan suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna. Oleh karena itu, etos bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang. Sehingga, dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas yang sesempurna mungkin.¹⁵

Disisi lain makna “ bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh, dengan mengarahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khoiru ummah) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ ibadah” bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Illahi agar mampu menjadi yang terbaik karena

¹⁴ Toto Tasmara, *op. cit*, hlm. 27.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 15.

mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos terbaik.¹⁶

Jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib, maka status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib. Kewajiban ini pada dasarnya bersifat individual, atau *fardhu 'ain*, yang tidak bisa diwakilkan kepada orang lain. Hal ini berhubungan langsung dengan pertanggung jawaban amal yang juga bersifat individual, dimana individulah yang kelak akan mempertanggung jawabkan amal masing-masing.¹⁷

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

¹⁶ *Ibid*, hlm. 6.

¹⁷ <http://beranda.blogsome.com/2006/etos-kerja-dalam-islam>, di kutip tanggal 20 januari 2010.

2.1.3.1. 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 akan memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan.¹⁸

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. Semboyannya adalah "*tiada waktu tanpa kerja, tiada waktu tanpa amal.*" Adapun agar nilai ibadahnya tidak luntur, maka perangkat kualitas etos kerja yang Islami harus diperhatikan.

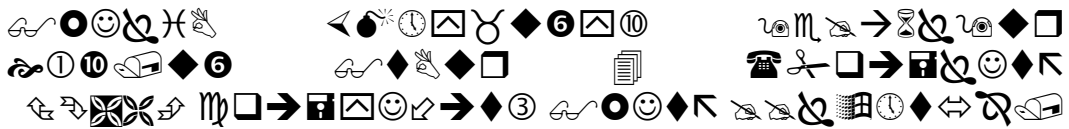
Berikut ini adalah kualitas etos kerja Islam yang terpenting untuk dihayati.

A. Baik dan Bermanfaat

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar

¹⁸ Toto Tasmara, *op. cit.*, hlm. 103.

setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. Diuraikan dalam surat Al-An'am ayat 132:



Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya.”¹⁹

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.²⁰

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

¹⁹ Lembaga Lajnah Penerjemah, *op. cit.*, hlm. 115

²⁰ Hafhidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003, hlm. 40.

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 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. Sesuai dengan hadis Nabi:

ان الله يحب اذا عمل احدكم العمل ان يتقنه²¹ (رواه الطبرانی)

Artinya: *Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqon atau sempurna (profesional).*

C. *Al-Ihsan* (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi)

Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut.²²

Pertama, *ihsan* berarti ‘yang terbaik’ dari yang dapat dilakukan.

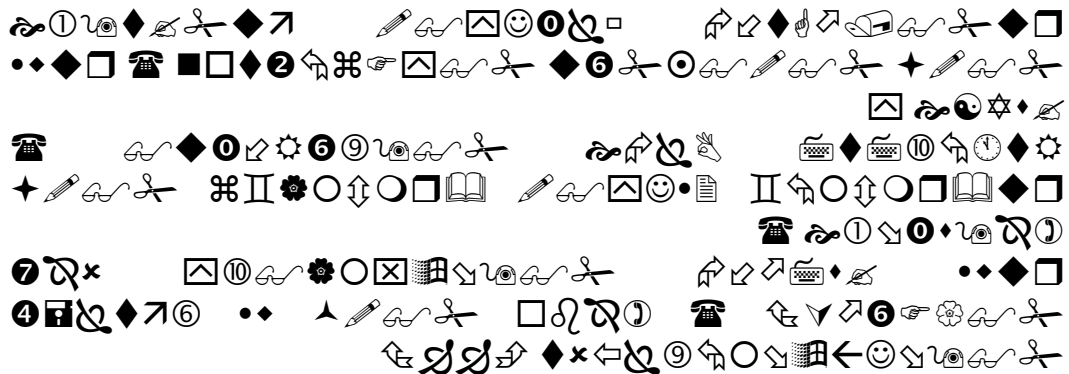
Dengan makna pertama ini, maka pengertian *ihsan* sama dengan ‘*itqan*’. Pesan yang dikandungnya ialah agar

²¹ Marhum Sayyid, Ahmad Al-hasyimi, *Mukhtarul Ahaadist Wa Al-Hikmu Al-Muhammadiyyah*, Surabaya: Daar An-Nasyr Al-Misriyyah, hal:34.

²² Hafhidhudin dan Hendri Tanjung, *op. cit*, hlm. 41.

setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan.

Seperti dalam surat Al Qoshos ayat 77:



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) kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik (ihsan) kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*²³

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,

²³ Lembaga Lajnah Penerjemah, *op. cit.*, hlm. 315.

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.²⁴

D. Al-Mujahadah (Kerja Keras dan Optimal)

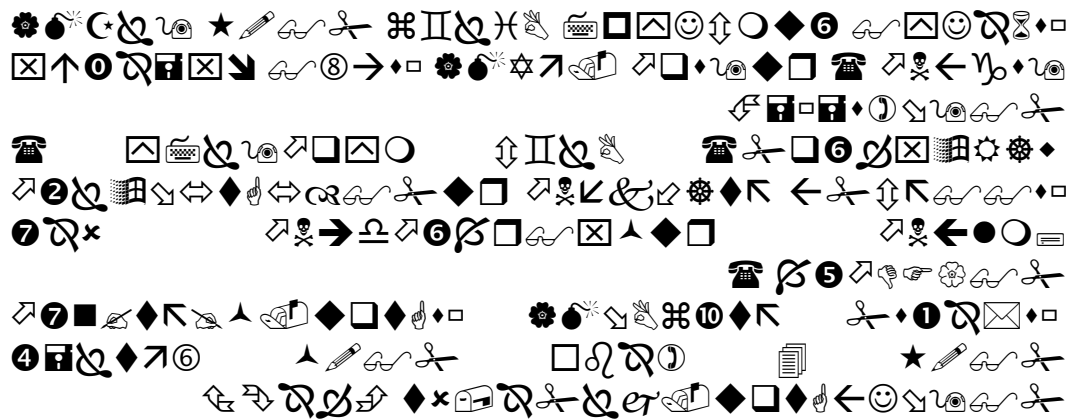
Di dalam Al-Qur'an meletakkan kualitas *mujahadah* dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum '*taskhir*', yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia.²⁵ 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

²⁴ Hafhidhuddin dan hendri tanjung, *op. cit*, hlm. 42.

²⁵ *Ibid*, hlm. 43.

menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya pada keputusan Allah.

Firman Allah dalam surat Ali Imron ayat 159:



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.*²⁶

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 "*fastabiqul khairat*" (maka, berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebaikan) .²⁷ Seperti dalam surat Al Maidah ayat 2:

²⁶ Lembaga Lajnah Penerjemah, *op. cit.*, hlm. 56

²⁷ Hafidhuddin dan hendri tanjung, *op. cit.*, hlm. 43.



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 had-ya, 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.²⁸

Oleh karena dasar semangat dalam kompetisi Islami adalah ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal shalih,

²⁸ Lembaga Lajnah Penerjemah, *op. cit.*, hlm. 85

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 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 berfaidah. 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 mengkambing hitamkan waktu saat ia merugi, sehingga tidak punya kesempatan untuk memperbaiki kekeliruan.²⁹

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 kepandaianya adalah dalam rangka mengakui karunia Allah dan menghargai jasa atau prestasi orang lain.

²⁹ Hafidhuddin dan hendri tanjung, *op. cit*, hlm. 44.

2.1.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang).

Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.³⁰

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawai, maka kinerja karyawan harus dapat di tentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang di capai organisasi.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja.³¹

Ukuran-ukuran kinerja karyawan antara lain:³²

- 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.

³⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, hlm. 9.

³¹ *Ibid*, hlm. 10.

³² Asri Laksmi Raiani, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011, hlm. 99

- 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.

2.1.4.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor Kemampuan (*ability*) dan Faktor Motivasi (*motivation*).³³

A. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality

³³ Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit*, hlm. 13.

(*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 menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negative (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.³⁴

2.1.4.2. Aspek-aspek standar pekerjaan atau kinerja

³⁴ *Ibid*, hlm. 14.

Aspek-aspek yang di nilai kinerja adalah sebagai berikut:³⁵

- a) Mutu pekerjaan
- b) Kejujuran karyawan
- c) Inisiatif
- d) Kehadiran
- e) Sikap
- f) Kerjasama
- g) Keandalan
- h) Pengetahuan tentang pekerjaan
- i) Tanggung jawab
- j) Pemanfaatan waktu kerja

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.³⁶

1. Aspek Kuantitatif meliputi:

- a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b) Waktu yang di pergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- c) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- d) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

2. Aspek Kualitatif meliputi:

- a) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- b) Tingkat kemampuan dalam bekerja

³⁵ *Ibid*, hlm. 17.

³⁶ *Ibid*, hlm. 18.

- c) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan, menggunakan mesin atau peralatan
- d) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberadaan konsumen)

2.1.4.3. Langkah-langkah dalam peningkatan kinerja.

Dalam rangka peningkatan kinerja, terdapat 6 langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:³⁷

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja, dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang di kumpulkan terus menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
 - c. Memperhatikan masalah yang ada
2. Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan

Untuk memperbaiki keadaan tersebut, di perlukan beberapa informasi antara lain:

- a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
- b. Menentukan tingkat keseriusan masalah

³⁷ *Ibid*, hlm. 22.

3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
5. Melakukan rencana tindakan tersebut
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.³⁸

2.1.5. Penelitian Terdahulu

Masrup dalam penelitian yang berjudul Hubungan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BMT Tamzis Wonosobo menemukan bahwa dalam memberikan pelatihan dan motivasi kepada karyawan harus memperhatikan secara kualitatif kemampuan dan potensi karyawan, agar dapat di sumbangkan semaksimal mungkin. Untuk keberhasilan pelaksanaan tugas juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan para pegawai. Dan perlu di tingkatkan lagi pelatihan dan motivasi kerja agar hasil yang di capai sangat memuaskan. Dan hubungan dengan penelitian ini adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.³⁹

Istiqomah dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT Geomed Indonesia menemukan bahwa yang terjadi pada PT Geomed Indonesia

³⁸ *Ibid*, hlm. 23

³⁹ Masrup, *Hubungan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BMT Tamzis Wonosobo*, Tugas Akhir Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang, 2005, hlm. 58.

seringkali kinerja karyawan mengalami pasang surut karena adanya kompetensi karyawan yang berbeda-beda yang menjadikan masing-masing karyawan harus memiliki motivasi dari dalam dirinya sendiri untuk terus maju dan berusaha menjadikan sebagai yang terbaik. Akibatnya konsekuensi budaya juga heterogen dan akhirnya dapat menimbulkan karyawan menjadi tidak puas. Dan hubungannya dengan penelitian ini adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.⁴⁰

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, penelitian ini berbeda dengan hasil karya terdahulu. Karena karya ini lebih spesifik membahas tentang Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.

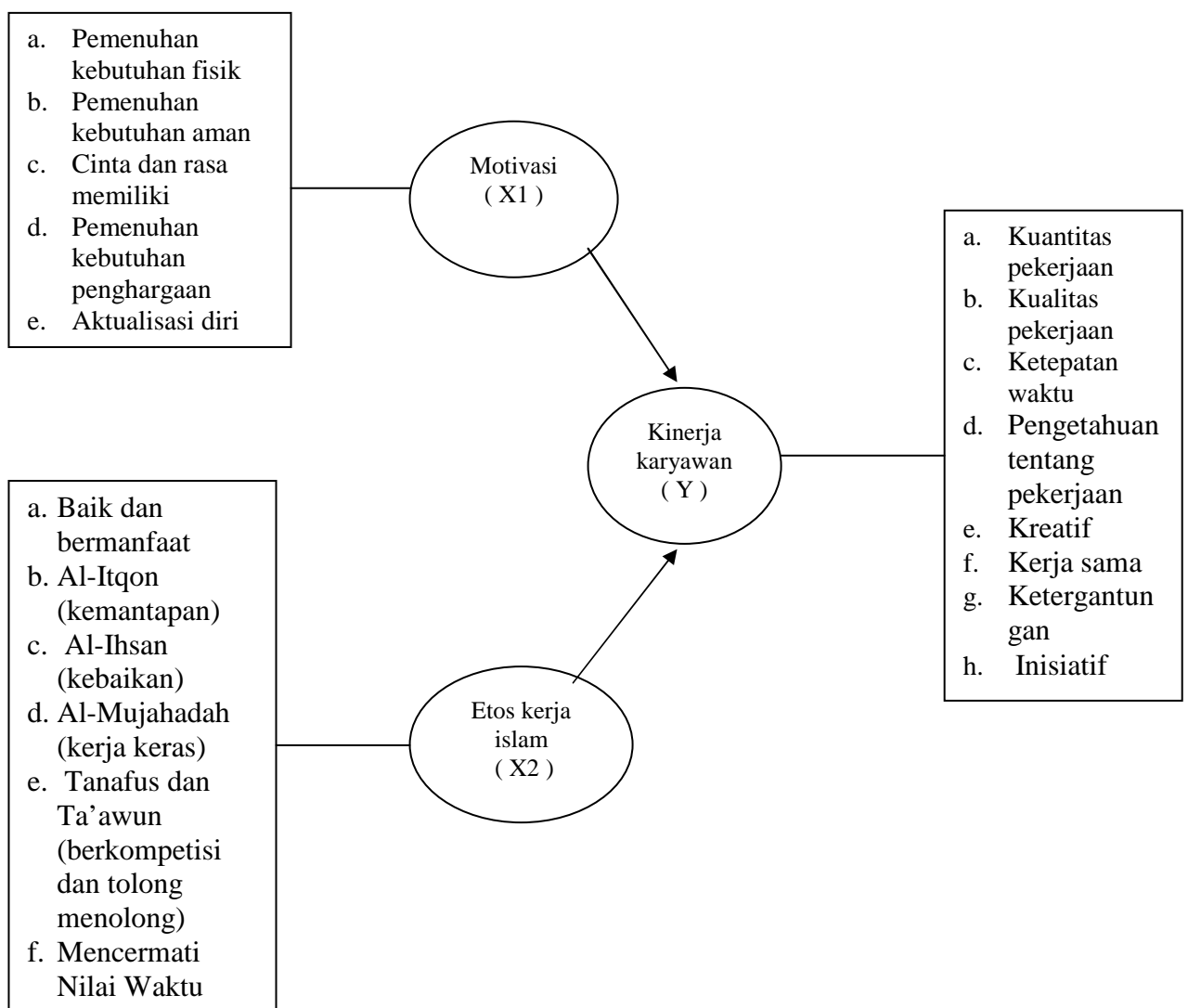
2.1.6. Kerangka Pemikiran Teoritik

Bertitik tolak dari uraian dalam pendahuluan dan landasan teori tersebut diatas maka model penelitian teoritik diatas mengenai motivasi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini model yang di gunakan adalah:

⁴⁰ Istiqomah, *Pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT Goomed Indonesia*, Skripsi Fakultas Ekonomi Unisula Semarang, 2004, hlm. 92.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIK

Gambar 2.1



2.2. Hipotesis

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H1= Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati

H2= Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islam terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati

H3= Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Etos Kerja Islam secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati