

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat<sup>1</sup>. Manajemen sumber daya manusia terkadang disamakan dengan istilah manajemen personalia. Yang menurut Flippo manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan pengertian lain menurut John B. Miner dan Mary Green Miner, manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi. Dari beberapa pengertian diatas yang pada intinya bahwa manajemen sumber daya manusia lebih terfokus pada pemberdayaan tenaga kerja atau karyawan sedangkan manajemen personalia merupakan bagian dari

---

<sup>1</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2010, h. 10

manajemen sumber daya manusia yang di dalamnya mencakup fungsi-fungsi dari manajemen itu sendiri guna mencapai suatu tujuan organisasi.<sup>2</sup>

### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Beberapa fungsi sumber daya manusia menurut Cherrington terdiri dari<sup>3</sup>:

#### **1. *Staffing/Employment***

Perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya. Ketika hal tersebut merupakan aktivitas penting dari fungsi sumber daya sebagai *staffing*.

#### **2. *Performance Evaluation***

*Performance Evaluation* atau penilaian kinerja. Melakukan penilaian kinerja merupakan tanggung jawab manajer sumber daya manusia. Penilaian kinerja di butuhkan agar kinerja dan produktifitas karyawan dapat terpantau dengan baik.

#### **3. *Compensation***

Kompensasi sebagai bentuk motivasi yang dapat berupa tunjangan kerja, *reward* atas kinerja yang baik. Pemberian gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh

---

<sup>2</sup>*Ibid.* h. 11

<sup>3</sup>Miftah Thoha, *Prilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995, h. 11

karyawan menjadi tanggung jawab manajer sumber daya manusia. Manfaat lain dari *compensation* meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa hingga cuti kerja.

#### **4. *Training and Development***

Menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif merupakan tanggung jawab manajer sumber daya manusia. Memberikan pelatihan kepada karyawan baru agar dapat beradaptasi dengan lingkungan organisasi atau perusahaan atau organisasi, dan juga memberikan pelatihan kepada karyawan lama untuk mengembangkan bakat atau *skill* sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **5. *Employee Relation***

Jika di dalam sebuah perusahaan atau organisasi terdapat serikat pekerja atau kumpulan komunitas para pekerja, maka menjadi tanggung jawab manajer sumber daya manusia untuk melakukan pengawasan dan negosiasi ketika terjadi permasalahan berkaitan dengan karyawan. Dalam hal ini manajer sumber daya manusia memiliki tanggung jawab utama yaitu menghindari terjadinya aksi mogok kerja, demonstrasi serta masalah lain yang merugikan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan

#### **6. *Safety and Health***

Perusahaan atau organisasi berkewajiban selalu mengingatkan karyawan untuk berhati-hati dalam bekerja, menjaga keamanan dan kesehatan agar tidak terjadi kecelakaan karena kesalahan dari karyawan atau perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi terutama dalam hal ini yang bertanggung jawab adalah manajer sumber daya manusia perlu mengadakan program keamanan atau kesehatan seperti sosialisasi menjaga keamanan dan kesehatan di perusahaan atau organisasi (menggunakan masker, sarung tangan, dan lainnya).

## **7. *Personnel Research***

Departemen sumber daya manusia adalah yang bertanggung jawab untuk melakukan *personnel research*, dengan maksud mengumpulkan data dan melakukan analisis terhadap karyawan (sering absen, terjadi ketidakpuasan tenaga kerja), agar diketahui penyebab yang menimbulkan hal tersebut. Jika tidak dilakukan analisis, akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan atau organisasi karena misalnya karyawan sering absen tanpa alasan yang jelas.

## **2.2. Religiusitas**

### **2.2.1. Pengertian Religiusitas**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online, religi bermakna kepercayaan kepada Tuhan; kepercayaan akan adanya

kekuatan adikodrati di atas manusia. Sedangkan agama itu sendiri diartikan sebagai kesatuan sistem kepercayaan dan praktek-praktek yang berkaitan dengan yang sakral, yaitu hal-hal yang disisihkan dan terlarang-kepercayaan dan praktek-praktek yang menyatukan seluruh orang yang menganut dan meyakini hal-hal tersebut ke dalam suatu komunitas moral.

Religiusitas menurut Suhardiyanto adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendakinya (larangannya). Sesuatu yang membuahkan perlakuan yang baik kepada sesamanya sebagai tanggapan kasih dan kepatuhannya kepada pribadi yang ilahi itu, yang sejak awal mengasihi dan menyayangi umat ciptaan Nya. Hubungan pribadi yang baik dengan pribadi yang ilahi ini menurut Suhardiyanto memungkinkan orang untuk melihat kebaikan Tuhan dalam sesama, suatu sikap yang setelah tumbuh dan berkembang dalam diri seseorang akan membuahkan cinta tidak hanya pada Tuhan saja tetapi juga pada sesama ciptaan Tuhan, baik itu manusia maupun alam ciptaan lain sehingga dalam hidup sehari-hari sebagai buahnya bagi manusia akan tumbuh atau muncul sikap saling menghargai, saling mencintai, dan

muncul rasa sayang pada alam lingkungannya, sehingga “kesejahteraan bersama, lahir batin” dapat terwujud<sup>4</sup>.

Menurut Glock & Stark (1994) seperti ditulis oleh Djameluddin Ancok konsep religiusitas adalah rumusan brilian. Konsep tersebut mencoba melihat keberagaman seseorang bukan hanya dari satu atau dua dimensi, tetapi mencoba memperhatikan segala dimensi. Keberagaman dalam islam bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, tapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya. Sebagai suatu sistem yang menyeluruh, islam mendorong pemeluknya untuk beragama secara menyeluruh pula. Ada lima dimensi keberagaman seseorang yang dapat diukur untuk mengetahui apakah seseorang tersebut religius atau tidak, yaitu, dimensi keyakinan, dimensi praktek agama (ritual dan ketaatan), dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan agama, dimensi pengamalan atau konsekuensi.<sup>5</sup>

Dalam Islam khususnya, esensi keberagaman adalah tauhid atau pengesaan Tuhan, tindakan yang menegaskan Allah sebagai Yang Esa, Pencipta yang Mutlak dan Transenden, Penguasa segala yang Ada. Tidak ada satu pun perintah dalam Islam yang bisa dilepaskan dari Tauhid. Seperti dikatakan oleh Ismail Raji al-Faruqi yang dikutip Djameluddin bahwa seluruh agama, kewajiban untuk menyembah Tuhan, mematuhi perintah-perintah-Nya, dan menjauhi larangan-

---

<sup>4</sup>Suhardiyanto.*Loc.Cit.* h.1

<sup>5</sup>Anchok, Djameludin & Suroso, Fuat Nashori.*Psikologi Islami: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar., 2008, h 76

larangan-Nya, akan hancur begitu Tauhid dilanggar<sup>6</sup>. Ini artinya bahwa tauhid adalah intisari Islam, dan suatu tindakan tak dapat disebut sebagai bernilai Islam tanpa dilandasi oleh kepercayaan kepada Allah.

Selain *tauhid* atau *akidah*, pokok pondasi Islam adalah *Syariah* dan *Akhlaq*. Dimana ketiga bagian tersebut antara satu dengan yang lainnya saling berhubungan. Akidah adalah sistem kepercayaan dan dasar bagi syariah dan akhlaq. Tidak ada syariah dan akhlaq Islam tanpa akidah Islam.

### **2.2.2. Dimensi Religiusitas**

Terdapat beberapa dimensi/aspek yang disebutkan oleh beberapa kalangan terkait religiusitas, namun dari kesemuanya hanya klasifikasi menurut Glock & Stark yang membagi agama kedalam lima dimensi yang cukup representatif untuk mengungkap religiusitas seseorang . Kelima dimensi ini jika dipahami terdapat kesamaan dan kesesuaian dalam Islam, walaupun tidak semuanya sama, dimensi keyakinan dapat disejajarkan dengan akidah, dimensi praktik agama dapat disesuaikan dengan syariah, dimensi pengamalan dapat disejajarkan dengan akhlaq<sup>7</sup>.

Menurut Glock & Stark sebagaimana ditulis oleh Ancok terdapat lima dimensi keberagamaan, yaitu<sup>8</sup>:

---

<sup>6</sup>*Ibid.* h. 79

<sup>7</sup>*Ibid.* h. 80

<sup>8</sup>*Ibid.* h. 77

- *Pertama, keyakinan (Ideologis)*. Dimensi ini berisi tentang keyakinan seseorang terhadap sesuatu yang menjadi dasar dari agama yang dianut, seperti yakin pada ke-Esa-an Allah sebagai Tuhan satu-satunya, Nabi Muhammad sebagai utusan dan merupakan Nabi terakhir, yakin dan percaya dengan adanya surga dan neraka.
- *Kedua, dimensi praktik agama (Ritualistik)*, dimensi ini merupakan perilaku ketaatan dan kepatuhan umat muslim terhadap perintah-perintah agama Islam. Dalam hal ini seperti melaksanakan shalat, puasa di bulan Ramadhan, membayar zakat serta menunaikan ibadah haji.
- *Ketiga, dimensi pengalaman (eksperiensial)*, dimensi ini berkaitan dengan perasaan umat muslim yang telah melaksanakan ibadah, misalnya kekhusyukan dalam shalat, perasaan tenang setelah melakukan ibadah shalat, perasaan damai, bahagia, merasakan kemudahan dan pertolongan Allah, serta perasaan lain yang dapat membuat pelaku merasakan pengalaman emosi dalam jiwanya.
- *Keempat, dimensi pengetahuan agama (intelektual)*, dimensi ini merupakan cakupan dari pengetahuan atau ilmu agama yang dimiliki oleh umat muslim terkait dengan ilmu keagamaan. Dalam hal ini, ilmu pengetahuan agama yang



dimaksud seperti sejarah Islam, ilmu fiqih, ibadah dan akhlaq serta hukum-hukum dalam syariat Islam.

- *Kelima, dimensi pengamalan (konsekuensial)*, merupakan bentuk konsekuensi yang harus ditanggung oleh kaum muslim sebagai penganut agama Islam. Melakukan sesuatu yang sesuai syariat Islam. Misalnya perilaku suka menolong, berderma, menegakkan keadilan dan kebenaran, berlaku jujur, menjaga amanah, memaafkan, serta mematuhi norma-norma Islam dalam kehidupan.

### **2.3.Kinerja Karyawan**

#### **2.3.1. Definisi Kinerja**

Armstrong dan Baron (1998) mengartikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Bacal (1999) mendefinisikan kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Schwartz (1999) memandang kinerja sebagai daya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan dan sebaliknya<sup>9</sup>.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika<sup>10</sup>

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- 3) Pertimbangan penggunaan sumber daya.
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.

---

<sup>9</sup> Ratna Kusumawati, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang)”, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, III (November, 2008), h. 152

<sup>10</sup> Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999, h. 2

5) Perencanaan kerja.

Kreitner dan Kinicki (2001) orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya:

- 1) Dalam posisi mengamati perilaku kinerja yang menjadi kepentingan individu.
- 2) Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja.
- 3) Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya.
- 4) Harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara sadar<sup>11</sup>.

### **2.3.2. Faktor-Faktor Dalam Penilaian Kinerja**

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa hal yang sebaiknya dimiliki oleh karyawan guna menambah kualitas dan meningkatkan produktifitas kerja. Berikut beberapa faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja menurut Rivai<sup>12</sup>. Namun hanya dua faktor yang penulis gunakan karena kedua hal tersebut dapat dikatakan yang paling berkaitan dengan penelitian.

1) Kemampuan

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, menghadapi permasalahan organisasi.

2) Komitmen

---

<sup>11</sup>Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009, h. 343-344

<sup>12</sup> Rivai, Veithzal, *Performance Appraisal*, Ed. 1, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005 h.

Seberapa besarnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan atau organisasi

### **2.3.3. Metode Penilaian Kinerja**

Penelitian ini menggunakan metode penilaian kinerja yang berorientasi pada masa depan. Metode yang digunakan ialah *Self Appraisal* atau penilaian diri sendiri. Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga mampu mengidentifikasi aspek aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang<sup>13</sup>

Beberapa alasan untuk penggunaan penilaian diri sendiri (*self appraisal*), yaitu:

- 1) Dapat berpartisipasi dalam proses penilaian prestasi kerja
- 2) Dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dinilai sehingga dapat terjadi kompetisi yang sehat di antara karyawan dan selain itu dapat mengurangi penolakan pada saat dinilai
- 3) Dapat memperbaiki diri sendiri
- 4) Dapat menentukan tujuan-tujuan yang akan datang secara mandiri

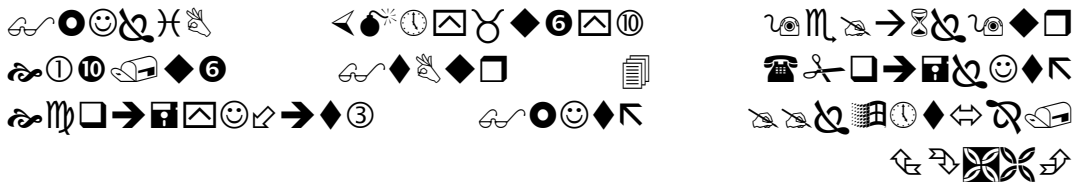
---

<sup>13</sup>*Ibid* h. 373



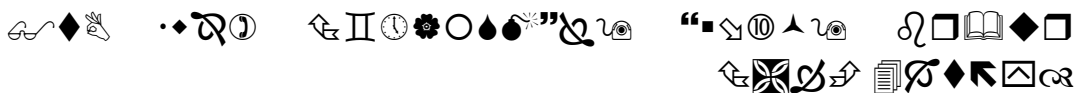
Artinya : “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,,Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”.

➤ Al-An’an 132



Artinya : “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”.

➤ Surat Al-Najm 39



Artinya : “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya”

2) Berikut hadist-hadist Nabi yang berkenaan dengan pekerjaan<sup>15</sup> :

➤ “Dari Miqdan r.a. dari Nabi Muhammad Saw, bersabda: Tidaklah seseorang makan lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud a.s., makan dari hasil usahanya sendiri.”

(H.R. Bukhari)

<sup>15</sup><http://www.frijal.com/2013/03/anjuran-bekerja-dalam-islam.html>, diunduh 11-05-14

- *“Dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw: Sesungguhnya Nabi Daud a.s., tidak makan kecuali dari hasil usahanya sendiri.” (HR. Bukhari)*
- *“Dari Abu Hurairah r.a., ia berkata: Rasulullah Saw bersabda: Sungguh, seandainya salah seorang di antara kalian mencari kayu bakar dan memikul ikatan kayu itu, maka itu lebih baik, daripada ia meminta-minta kepada seseorang, baik orang itu memberinya ataupun tidak.” (HR. Bukhari dan Muslim).*
- *“Dari Abu Abdullah Az-Zubair bin Al-‘Awwam r.a., ia berkata: Rasulullah Saw bersabda: Sungguh seandainya salah seorang di antara kalian mengambil beberapa utas tali, kemudian pergi ke gunung dan kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan menjualnya, kemudian dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupmu, itu lebih baik daripada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberi ataupun tidak.” (HR. Bukhari)*
- *“Dalam sebuah hadits Rasul saw bersabda: Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah” (Hadits Riwayat Ahmad & Ibnu Asakir )*
- *“Rasulullah saw pernah ditanya, Pekerjaan apakah yang paling baik? Beliau menjawab, Pekerjaan terbaik adalah usaha seseorang*

*dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik,” (HR Ahmad dan Baihaqi).*

Dalam al-qur'an dan hadits-hadits yang disebutkan di atas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah saw memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.

## **2.5. Baitul Mal wa Tamwil (BMT)**

### **2.5.1. Pengerian Baitul Mal wa Tamwil**

BMT adalah kependekan kata Balai Usaha Mandiri Terpadu atau Baitul Mal wa Tamwil, yaitu lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syari'ah. BMT sesuai dengan namanya terdiri dari dua fungsi utama, yaitu :

- a. Baitul Mal (rumah harta) menerima titipan dana zakat, infak dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.
- b. Baitul Tamwil (rumah pengembangan harta), melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan



kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.

Baitul Mal wa Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan bayt al-mal wa al-tamwil dengan kegiatan yang mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu, BMT juga bias menerima titipan zakat, infak dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.<sup>16</sup>

Dengan demikian, keberadaan BMT dapat dipandang memiliki dua fungsi utama, yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infaq, sedekah dan wakaf, serta dapat pula sebagai intuisi yang bergerak di bidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa selain sebagai berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Sebagai lembaga keuangan BMT bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) yang mempercayakan dananya di BMT dan menyalurkan dana di masyarakat (anggota BMT) yang diberikan pinjaman oleh BMT.

---

<sup>16</sup>Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group, 2008, hal. 447

Sedangkan sebagai lembaga ekonomi, BMT berhak melakukan kegiatan ekonomi, seperti mengelola kegiatan perdagangan, industry dan pertanian.

Secara umum profil BMT dapat dirangkum dalam butir-butir berikut :

- a. Tujuan BMT, yaitu meningkatkan kuitas ekonomi untuk kesejahteraan angota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.
- b. Sifat BMT, yaitu memiliki usaha bisnis yang bersifat mandiri ditumbuhkembangkan dengan swadaya dan dikelola secara professional serta berorientasi untuk kesejahteraan anggota dan masyarakat lingkungannya.
- c. Visi BMT, yaitu menjadi lembaga keuangan yang mandiri, sehat dan kuat, yang kualitas ibadah anggotanya meningkat sedemikian rupa sehingga mampu berperan menjadi wakil pengabdian Allah memakmurkan kehidupan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.
- d. Misi BMT, Yaitu mewujudkan gerakan pembebasan anggota dan masyarakat dari belenggu rentenir, jerat kemiskinan dan ekonomi ribawi, gerakan pemberdayaan meningkatkan kapasitas dalam kegiatan ekonomi riil dan kelembagaanya menuju tatana perekonomian yang makmur dan maju, dan

gerakan keadilan memabangun struktur madani yang adil dan berkemakmuran berkemajuan serta makmur maju berlandaskan syari'ah dan ridho Allah SWT.

e. Fungsi BMT, yaitu :

- 1) Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisir, mendorong dan, mengembangkan potensi serta kemampuan ekonomi anggota, kelompok usaha anggota muammalat (Poskuma) dan kerjanya.
- 2) Mempertinggi kualitas SDM anggota dan Poskuma menjadi lebih profesioanal dan Islami sehingga semakin utuh dan tangguh menghadapi tantangan global
- 3) Menggalang dan mengorganisir potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.

f. Prinsip-prinsip utama BMT, yaitu :

- 1) Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT, dengan mengimpletasikan prinsip-prinsip syaria'ah dan muamalah Islam kedalam kehidupan nyata.
- 2) Keterpaduan (*kaaffah*) dimana nilai-nilai spriritual berfungsi mengarahkan dan menggerakkan etika dan moral yang dinamis, proaktif, progresif, adil dan berahlak mulia.
- 3) Kekeluargaan (kooperatif)
- 4) Kebersamaan.
- 5) Kemandirian.
- 6) Profesionalisme, dan

- 7) Istikomah, konsisten, kontinuitas/berkelanjutan tanpa henti dan tanpa pernah putus asa. Setelah mencapai tahap berikutnya, dan hanya kepada Allah berharap.
- g. Ciri-ciri utama BMT, yaitu:
- 1) Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan lingkungannya.
  - 2) Bukan lembaga social tetapi dapat dimanfaatkan untuk mengefektifkan penggunaan zakat, infak dan sedekah bagi kesejahteraan orang banyak
  - 3) Ditumbuhkan dari bawah berlandaskan peran serta masyarakat di sekitarnya
  - 4) Milik bersama masyarakat kecil dan bawah dari lingkungan BMT itu sendiri, bukan milik orang seorang atau dari luar masyarakat itu.<sup>17</sup>

Pada mulanya istilah BMT terdengar pada awal tahun 1992. Istilah itu muncul dari prakarsa sekelompok aktifis yang kemudian mendirikan BMT Bani Insan Kamil di jalan Pramuka Sari II Jakarta. Setelah itu muncul pelatihan-pelatihan BMT yang dilakukan oleh pusat pengkajian dan pengembangan usaha kecil (P3UK).

Pada tahun 1995 istilah BMT bukan hanya populer dikalangan aktifis islam saja, akan tetapi mulai populer dikalangan birokrat. Hal ini tidak lepas dari peran pusat inkubasi usaha kecil (PINBUK), suatu badan otonom dibawah Ikatan Cendekiawan

---

<sup>17</sup>*Ibid* Hal. 450

Muslim Indonesia (ICMI). Istilah Baitul Mal wa Tamwil sering diartikan sebagai Balai Usaha Mandiri Terpadu (kependekan dan Operasionalnya sama, BMT)<sup>18</sup>

## 2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Fajar Rian Fitrianto (2011) dengan judul PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPRS BUANA MITRA PERWIRA PURBALINGGA, Hasil penelitian menunjukan R square pada koefisien determinasi sebesar 0,165 berarti 16,5% variabel Y dipengaruhi oleh variabel X, sedangkan 83,5% variable Y dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan (selain etos kerja Islam). Penelitian juga mendapatkan persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 24,333 + 0,437 X$ , hal ini mempunyai makna pertama bahwavariabel X (etos kerja Islam) bernilai nol maka Y (kinerja karyawan) mempunyai nilai sebesar 24,333. Dalam hal ini meskipun seseorang tidak memiliki etoskerja Islam tetapi tetap memiliki kinerja dikarenakan kinerja karyawan masih bisa dipengaruhi oleh faktor lain selain etos kerja Islam dimana faktor lain tersebut tidak teridentifikasi dalam penelitian ini. Makna kedua variabel X (etos kerja Islam) naik 1 satuan maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,437 satuan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi etos kerja Islam maka kinerja seseorang juga akan semakin tinggi<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Sumiyanto, Ahmad, *Meraju Koperasi Modern*, Yogyakarta: ISES Publishing, 2008, hal. 16

<sup>19</sup>Fajar Rian Fitrianto *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga*, 2011(skripsi di oublikasikan)

Penelitian yang dilakukan oleh Isny Choiriyati (2011) yang meneliti tentang PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN( Studi Kasus Pada Karyawan KJKS BMT Fastabiq Di Pati ), Hasil penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa Variabel etos kerja Islam (X2)mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT FastabiqPati. Terlihat t hitung (-2,661) > t tabel (-2,000) yang berarti etos kerja Islam mempunyai andildalam mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati<sup>20</sup>.

## **2.7. Kerangka Pemikiran Teoritis**

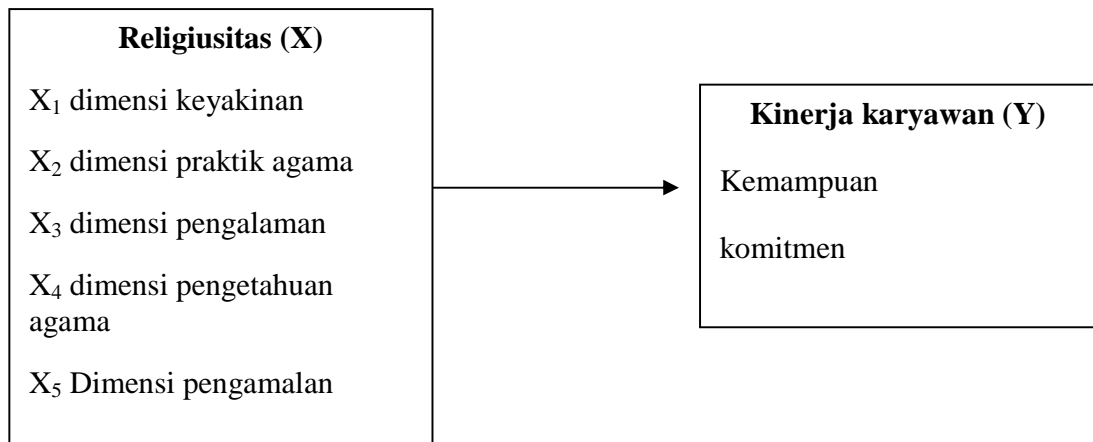
Berdasarkan landasan teori dan tinjauan pustaka yang ada, maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini disajikan dalam gambar sebagai berikut:

Kerangka berfikir :

### **Gambar 3.1**

---

<sup>20</sup> Isny Choriati (2011), *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan( Studi Kasus Pada Karyawan Kjks Bmt Fastabiq Di Pati )*, 2011 (skripsi dipublikasikan)



Keterangan:

- Religiusitas merupakan variabel bebas yang diberi simbol X
- Dimensi keyakinan yang merupakan variabel bebas pertama dan diberi simbol  $X_1$
- Dimensi praktik agama yang merupakan variabel bebas kedua dan diberi simbol  $X_2$
- Dimensi pengalaman yang merupakan variabel bebas ketiga dan diberi simbol  $X_3$
- Dimensi pengetahuan agama yang merupakan variabel bebas keempat dan diberi simbol  $X_4$
- Dimensi pengamalan yang merupakan variabel bebas kelima dan diberi simbol  $X_5$
- Kinerja merupakan variabel terikat dua dan diberi simbol Y

## 2.8. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu konklus yang sifatnya masih sementara atau pernyataan berdasarkan pada pengetahuan tertentu yang masih lemah dan

harus dibuktikan kebenarannya<sup>21</sup>. Dengan demikian hipotesa merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data.

Hipotesis berguna untuk memberi arah dan tujuan dalam penelitian. Hipotesis ini akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh yang positif dari religiusitas yaitu dimensi keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dan pengamalan terhadap kinerja karyawan BMT di Kecamatan Genuk Kota Semarang

---

<sup>21</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta:Rineka Cipta, 1992, h. 65.