

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kinerja

##### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengantanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.<sup>1</sup>

Berdasarkan pengertian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Dengan merujuk kepada Tafsir Inspirasi karya Zainal Arifin Zakaria, pada surat Al-Lail ayat 2:

وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّىٰ

Artinya: “*demi siang apabila terang benderang*”

Dalam tafsir tersebut dijelaskan bahwa siang adalah masa untuk bekerja, dan kerja adalah sebagian dari pengertian ibadah bagi seorang mukmin, kapan dan dimana saja selama niatnya untuk Allah.<sup>2</sup> Hal ini didukung oleh QS.Al-Ashr ayat 1-3 Allah berfirman:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“*demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati*<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 67

<sup>2</sup> Zainal Arifin Zakaria, *Tafsir Inspirasi*, (Jakarta: Duta Azhar, 2012), hal. 868

<sup>3</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Edisi Tahun 2002, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002) .

supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”<sup>4</sup>

QS. Asy-Syarah ayat 6-8 Allah berfirman:

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

“*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap*”<sup>5</sup>

Ayat tersebut menyatakan bahwa bila keadaan susah, apabila kita ingin keluar dari kesusahan dan berubah dari keadaan miskin menjadi kaya maka kita harus tekun dan sabar dalam bekerja. Dan sabda Rasulullah Saw: Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (*HR.Ath-thabrani dan al- Baihaqi*).<sup>6</sup> “*sesungguhnya Allah Swt, senang melihat hambanya yang bersusah payah (lelah) dalam mencari rezeki yang halal*“, supaya kerja nampak dan etos kerja meningkat, maka selesaikanlah sesuatu urusan (pekerjaan) dengan baik, lalu kerjakan urusan yang lain dan jangan renggangkan dengan pekerjaan peribadatan.<sup>7</sup>

Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, upah / gaji dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Edisi Tahun 2002, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002)

<sup>5</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Edisi Tahun 2002, (Semarang: PT.Karya Toha Putra, 2002)

<sup>6</sup> Nasiruddin Al-Banihi, *Ringkasan Shahihnya Bukhori* (Jakarta: Lentera Abadi, kementerian Agama jilid 4, 2010), zus 30 hal 702

<sup>7</sup> Safri Mangku Prawira, *Strategi efektif mengelola Karyawan* (Bogor PIB 2011) hal.121

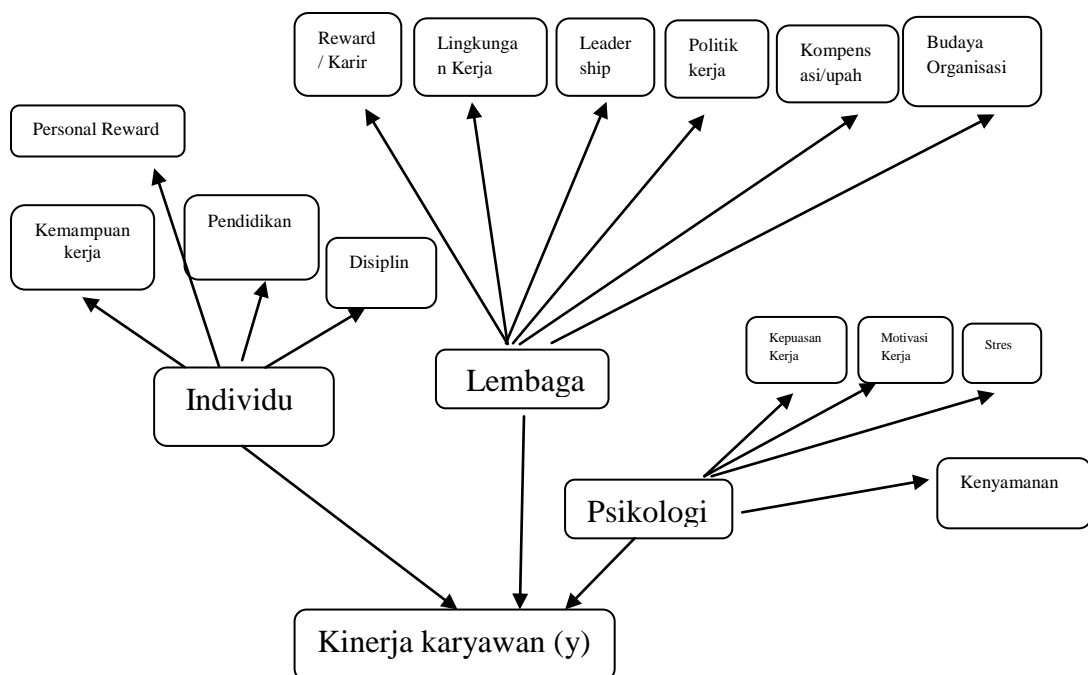
merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.<sup>8</sup>

## 2. Faktor-faktor Kinerja

Secara teori kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Dan faktor tersebut mempunyai indikator yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan teratur sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disusun secara ringkas dengan skema sebagai berikut:

- Secara Individu
- Secara Lembaga
- Secara Psikologis

**Gambar 1. Defenisi Operasional kinerja**



Dari grand teori di atas maka dapat dijelaskan kinerja karyawan dipandang dari sisi individu, lembaga, psikologis, maka terdapat

<sup>8</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2000) hal. 154

beberapa indikator seperti: kemampuan kerja, personal reward, pendidikan, disiplin, punishment (jenjang karir), lingkungan kerja, leadership, politik kerja, kompensasi, Upah, Budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, stress, kenyamanan.

Karyawan dipandang dari sisi individu kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang lebih handal dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dipandang dari sisi pendidikan dapat bekerja lebih terarah dengan skill yang dimilikinya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan teratur sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, reward akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi reward yang diberikan maka semakin optimal kinerja karyawan, serta punishment (jenjang karir) semakin tinggi jenjang karir karyawan akan mempengaruhi optimalisasi kerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan jika dipandang dari sisi lembaga atau perusahaan dari sisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan, leadership yang kompeten akan memberi pengaruh kepemimpinan yang baik dan terarah kejenjang yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan, Budaya organisasi kerja yang membawa arus arah kerja yang lebih baik dan lebih optimal. kompensasi (upah, gaji dan bonus), tambahan dana pembayaran diluar gaji bulanan yang diberikan dalam bentuk uang yang memadai dan akan mempengaruhi semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan lebih mapan.<sup>9</sup>

Kinerja karyawan jika dipandang dari sisi Psikologis, bahwa perusahaan harus memberikan kepuasan kerja yang nyaman bagi karyawan, baik dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang ada guna menunjang pekerjaan yang nantinya akan terselesaikan, Motivasi atau tujuan yang terarah agar jelas bagi karyawan bahwa mau dibawa kemana arah dan tujuan nantinya baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun telah selesai

---

<sup>9</sup> *Ibit*, hal 121-123

pekerjaan nantinya.apakah dapat memberi semangat yang tinggi dalam bekerja ataupun tidak.sehingga dapat terjadinya kinerja yang tinggi. stress dalam bekerja dapat terjadi dengan tingkat stress yang tinggi pekerjaan tidak dapat terselesaikan, dengan demikian bahwa guna meredakan tingkat stres yang tinggi maka perusahaan dapat memberikan suatu penyegaran dengan diadakannya refreshing atau pelatihan dalam bentuk outbond dan mengadakan tour wisata guna menunjang kinerja yang press dan handal agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.kesehatan dalam bekerja merupakan hal yang utama,karena dengan kesehatan bagi karyawan maka akan membuat fisik lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja yang siap dan handal. serta faktor keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dapat membuat para karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga karyawan menjadi nyaman dan betah untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja.

### **3. Manfaat Penilaian Kinerja**

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang bermanfaat bagi perencanaan kebijakan suatu organisasi. Secara rinci manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan adalah:

1. Perbaikan prestasi kerja (kinerja)
2. Penyesuaian kompensasi
3. Pengambilan keputusan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu terhadap kesalahan desain dari pegawai.<sup>10</sup>

### **4. Tujuan Penilaian Kinerja**

Sebuah penilaian yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi beberapa tujuan yaitu :

- a. Mengevaluasi yang menekankan perbandingan antara orang lain.

---

<sup>10</sup>Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 225

- b. Pengembangan yang menekankan perubahan dalam diri seorang pegawai dengan seiringnya waktu.
- c. Dengan pemeliharaan sistem.
- d. Dengan cara mendokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.<sup>11</sup>

## 5. Sistem Penilaian Kinerja

Permasalahan yang telah dihadapi dalam sebuah program penilaian kinerja adalah upaya menjamin keabsahannya. Keabsahan sebuah penilaian kinerja karyawan / pegawai dapat diakui apabila suatu sistem penilaian mengikuti kaidah-kaidah yang ditentukan secara standar. Secara rinci prosedur atau sistem penilaian kinerja adalah :

1. Keputusan di bidang kepegawaian (karyawan) yaitu berdasarkan sistem penilaian kinerja yang formal dan terstandar.
2. Proses penilaian hendaknya seragam untuk semua karyawan.
3. Standar dari penilaian dikomunikasikan kepada karyawan.
4. Karyawan dapat melihat hasil penilaiannya.
5. Karyawan diberikan kesempatan untuk tidak menyetujui atau menyetujuinya.<sup>12</sup>

### 1.1. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya

---

<sup>11</sup>Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, (Jakarta : Erlangga, 1999), hal. 3

<sup>12</sup>Ambar Teguh dan Rosidah, *Op. cit*, hal. 225-226

sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.<sup>13</sup> Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada padanya, dan sebagai pekerja karena setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surat al-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja:

*“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

Di samping ayat yang sudah dikemukakan tersebut, masih banyak ayat maupun Hadits yang menyuruh manusia bekerja. Bahkan menurut al-Faruqi, Islam adalah salah satu agama yang sangat tegas memerintahkan manusia supaya bekerja.<sup>14</sup> Islam mendorong manusia untuk memproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi dalam segala bentuknya seperti pertanian, peternakan, industri, perdagangan, dan berbagai sesuai dengan bidang keahlian. Diharapkan setiap amal perbuatan yang dikerjakan manusia tersebut bermanfaat bagi manusia lain, dan dapat meningkatkan taraf hidup manusia sehingga hidupnya lebih sejahtera. Dengan bekerja setiap individu dapat memenuhi hajat hidup diri dan keluarganya, berbuat baik kepada keluarganya dan dapat

---

<sup>13</sup> Yusuf Qardlawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Diterjemahkan oleh Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo dan Ainur Rafiq S. Tamhid (Jakarta: Robbani Press, 1997), hal 153-156

<sup>14</sup> Ismail R. al-Furuqi, *Tawhid : Its Implication For Thought And Life* (Washington DC: The International Institute Of Islamic Thought, 1982), hal 210.

memberikan pertolongan kepada mereka yang memerlukannya. Ini semua merupakan keutamaan-keutamaan yang yang dijunjung tinggi oleh agama.

Tujuan bekerja menurut Islam tidak hanya untuk mencari kebahagiaan di dunia saja, akan tetapi juga untuk mencari kebahagiaan di akhirat. Satu hal yang patut dicatat ialah bahwa Islam menegaskan mutlaknya bekerja dan berusaha serta menilainya sebagai salah satu ibadah yang berpahala di hadirat Allah. Islam tidak memerintahkan manusia untuk bekerja semata, tetapi dia harus *ihsan* dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan penuh ketekunan, kesungguhan, dan profesional.<sup>15</sup>

## **B. Penilaian Kinerja Syariah**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Berikut beberapa pendapat para ahli tentang kinerja yang dikutip Abu Fahmi dkk,<sup>16</sup> tiga di antaranya:

- 1 kinerja / prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- 2 kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria-kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.
- 3 kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

tujuan yang biasanya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja:<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Op.cit 153-165

<sup>16</sup> Fahmi Abu dkk, *HRD Syariah teori dan implementasi*, (Jakarta PT Gramedia pustaka utama 2014) hal. 179.

<sup>17</sup> *Ibit*, hal 179- 180



1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai, dan meneliti serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu)
3. Merangsang minat pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi kerja.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna. Pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan dimasa depan.
5. Menyediakan alat / sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya dengan pekerjaan, dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka sehingga proses penilaian prestasi kerja diharapkan dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Ibid, hal.180-181

### 3 Unsur-unsur Pengukuran Kinerja

Secara garis besar kinerja diketahui melalui apa yang perlu dan harus diukur dari perilaku kerja yang mencerminkan unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, yaitu aspek kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial, dan aspek kepribadian tenaga kerja.

Menurut Putti, seperti yang dikutip oleh Suastha,<sup>19</sup> perkembangan dan kemajuan ilmu manajemen dan khususnya sumber daya manusia terjadi akibat evolusi dalam berbagai konsep dan teknik yang digunakan oleh manajemen. Salah satu teknik dalam bidang sumber daya manusia yang juga mengalami evolusi tersebut adalah pendekatan terhadap penilaian prestasi karyawan. Putti menyebutkan bahwa objek penilaian kinerja mengalami evolusi dari pendekatan yang berpusat pada individu (*individual approach centered*) bergerak ke arah pekerjaan (*job centered*), dan akhirnya berpusat pada sasaran (*objective centered*). Kaitan ini dapat juga dikaitkan sebagai *input-process-output*, yaitu individu sebagai input dalam bentuk traits atau personalitasnya, pendekatan karakteristik melakukan penilaian terhadap karakter atau karakteristik pribadi seseorang individu. Karakter umum yang dinilai adalah tingkat inisiatif, kemampuan memutuskan, dan kemampuan mempertanggung jawabkan. Pendekatan *job centered* lebih menitikberatkan pada pendekatan perilaku, yaitu bagaimana seseorang sebenarnya berperilaku.<sup>20</sup>

Perilaku seseorang dalam proses pelaksanaan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja. Karena itu, *job centered approach* disebut juga sebagai evaluasi kinerja yang berorientasi pada proses (*process oriented performance appraisal*). Oleh karena penilaian kinerja atas proses ini menekankan pada perilaku karyawan dalam proses kerja tersebut, maka penilaian kinerja atas dasar *job centered*,

---

<sup>19</sup> *Ibid*, hal 181

<sup>20</sup> *Ibid*, hal 181-182

yaitu penilaian kinerja yang didasarkan pada baik buruknya perilaku seseorang.

#### **4 Metode Penilaian Kinerja**

Metode penilaian kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Siagian<sup>21</sup> menyatakan bahwa metode penilaian kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah sebagai berikut:

##### **1. Metode penilaian kinerja pada masa lalu**

Metode ini umumnya mempunyai sasaran atau tujuan menilai prestasi kerja para karyawan secara objektif untuk satu kurun waktu tertentu pada masa lalu yang hasilnya bermanfaat baik organisasi, seperti untuk kepentingan mutasi karyawan, maupun bagi karyawan yang bersangkutan sendiri dalam jangka waktu pengembangan karirnya.

##### **2. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan**

metode ini umumnya mempunyai sasaran atau tujuan memprediksi potensi karyawan yang dinilai sehingga secara realistis dapat menentukan rencana karirnya serta memilih teknik pengembangan yang paling cocok baginya. Yang termasuk dalam metode penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan adalah penilaian diri sendiri (*self appraisal*), pendekatan Management By Objectives (MBO), dan teknik pusat Penilaian.

#### **5 Penilaian Kinerja Syariah**

Penilaian kinerja Syariah pada prinsipnya<sup>22</sup> adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syariah para karyawan. kompetensi syariah perlu dievaluasi dan dikembangkan karena sejalan dengan tujuan perusahaan, yaitu bisnis dan mardhotillah. Namun, untuk menilai suatu kinerja yang tak berwujud (*intangibel*) tidaklah

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hal. 182

<sup>22</sup> *Ibid*, hal. 183

mudah. Umpamanya bagaimana kita dapat menilai naiknya ibadah atau bahkan tingkat keimanan seseorang? Belum ada “Taqwa meter” yang mampu mengukurnya dengan cepat dan mudah.

Berdasarkan hadist Nabi, seseorang dapat diminta menjadi imam sholat dengan beberapa alasan, yaitu hafalannya, bacaannya, dan lain-lain. Maka dapat diperkirakan bahwa seseorang muslim yang memiliki bacaan / makhraj yang baik memiliki kepedulian dan tanggung jawab yang besar terhadap agamanya, sebagai mana hadist : “ Bahwa nilai dirimu ditentukan dari bacaanmu yang terakhir.” Oleh karenanya, sebagai salah satu kriteria yang dapat dinilai adalah kemampuan membaca Al-qur’an serta hafalannya.<sup>23</sup>

### C. Teori Pendidikan

#### 1. Pendidikan.

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha untuk mengubah dan mengembangkan tingkah laku dan kepribadian dan kemampuan didalam dan luar sekolah berlangsung seumur hidup.<sup>24</sup> agar pendidikan dapat dijangkau oleh seluruh rakyat, maka penyelenggara pendidikan adalah menjadi tanggung jawab keluarga, masyarakat, dan pemerintah.

Soekidja, mendefinisikan pendidikan adalah sebagai rangkaian kegiatan komunikasi yang bertujuan antara manusia dewasa dengan si anak didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya, dalam arti supaya dapat mengembangkan potensinya semaksimal mungkin, agar menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab, sedangkan menurut Handoko, mendefinisikan Pendidikan dan pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang terperinci, dan rutin.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibid*, hal. 183-184

<sup>24</sup> Soekidja, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Jakarta, penerbit Reneka Cipta, 1992), hal. 102

<sup>25</sup> Handoko T, *Manajemen Personalia dan SDM*, (yogyakarta, edisi kedua BFPF 1987), hal. 104

Menurut Undang-undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara dan mengembangkan manusia indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap tuhan yang maha esa, dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.<sup>26</sup>

Jalur-jalur pendidikan menurut undang-undang RI nomor 2 tahun 1989, pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu:

1. Jalur pendidikan Sekolah

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan disekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, yang terdiri dari:

a. Pendidikan Umum

Pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan keterampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir pendidikan.

b. Pendidikan kejuruan.

Merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.

c. Pendidikan luar biasa.

Merupakan pendidiakn khusus diselenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik atau mental.

d. Pendidikan kedinasan

Pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk calon pegawai pemerintah atau lembaga pemerintah non departemen.

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hal. 103- 104

e. Pendidikan keagamaan

Pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan dan pengetahuan khusus.

f. Pendidikan akademik

Pendidikan yang diharapkan terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan.

g. Pendidikan Profesional

Pendidikan yang diutamakan pada kesiapan penerapan keahlian tertentu.<sup>27</sup>

2. Jalur pendidikan luar sekolah

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan diluar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Pendidikan diluar sekolah yang diselenggarakan dalam keluarga dan memberikan keyakinan agama, nilai budaya, nilai moral dan keterampilan.

3. Tingkat atau jenjang pendidikan

Merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang meliputi:

- Pendidikan Usia Dini
- Pendidikan Dasar
- Pendidikan Menengah Pertama
- Pendidikan Menengah Atas
- Pendidikan Tinggi

Pendidikanlah yang menjadi peran penting untuk memberikan pedoman kepada manusia, agar kepada rakyat-rakyat didesa-desa diberikan pendidikan yang dapat mengubah sikap dan pandangan

---

<sup>27</sup> *Ibid*, hal 104-105

hidupnya, serta memperhatikan sampai seberapa jauh budaya rakyat untuk dapat menerima pendidikan itu.<sup>28</sup>

## 2. Pendidikan Agama Islam.

Pendidikan Islam merupakan kata majemuk yang terdiri dari kata “Pendidikan” dan “Islam”. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia, pendidikan berasal dari kata didik, yang berarti “proses perubahan sikap dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan.” Sedangkan arti mendidik itu sendiri adalah memelihara dan memberi latihan (ajaran) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran.

Berpijak dari istilah diatas, pendidikan bisa diartikan sebagai usaha yang dilakukan orang dewasa dalam pergaulannya dengan anak-anak untuk membimbing atau memimpin perkembangan jasmani dan rohaninya ke arah kedewasaan. Sementara itu, pengertian agama yaitu: Kepercayaan kepada Tuhan.

Pengertian agama menurut Frezer dalam Aslam Hadi yaitu: “menyembah atau menghormati kekuatan yang lebih agung dari manusia yang dianggap mengatur dan menguasai jalannya alam semesta dan jalannya perikehidupan manusia.”

Menurut M. A. Tihami pengertian agama yaitu:

- a. *Al-din* (agama) menurut bahasa terdapat banyak makna, antara lain *al-Tha'at* (Ketaatan), *al-Ibadat* (Ibadah), *al-Jaza* (Pembalasan), *al-Hisab*(perhitungan).
- b. Dalam pengertian syara', *al-din* (agama) adalah keseluruhan jalan hidup yang ditetapkan Allah melalui lisan Nabi-Nya dalam bentuk ketentuanketentuan (hukum). Agama itu dinamakan *al-din* karena kita (manusia) menjalankan ajarannya berupa keyakinan (kepercayaan) dan perbuatan. Agama dinamakan *al-Millah*, karena Allah menuntut ketaatan Rasul dan kemudian Rasul menuntut ketaatan kepada kita (manusia). Agama juga dinamakan syara' (syari'ah) karena Allah menetapkan atau menentukan cara hidup kepada kita (manusia) melalui lisan Nabi SAW.

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hal 106

Dari keterangan diatas dan pendapat, dapat disimpulkan bahwa agama adalah peraturan yang bersumber dari Allah SWT, yang berfungsi untuk mengatur kehidupan manusia, baik hubungan manusia dengan Sang Pencipta maupun hubungan antar sesamanya yang dilandasi dengan mengharap ridha Allah SWT untuk mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Kemudian pengertian Islam itu sendiri adalah agama yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW berpedoman pada kitab suci Al-Qur'an, yang diturunkan ke dunia melalui wahyu Allah SWT. Agama Islam merupakan sistem tata kehidupan yang pasti bisa menjadikan manusia damai, bahagia, dan sejahtera.

Pengertian Pendidikan Agama Islam sebagaimana yang diungkapkan Zakiyah Daradjat, yaitu:<sup>29</sup>

- a) Pendidikan Agama Islam adalah usaha berupa bimbingan dan asuhan terhadap anak didik agar setelah selesai dari pendidikannya dapat memahami dan mengamalkan ajaran agama Islam serta menjadikannya sebagai pandangan hidup (way of life).
- b) Pendidikan Agama Islam adalah pendidikan yang dilaksanakan berdasarkan ajaran Islam.
- c) Pendidikan Agama Islam adalah pendidikan dengan melalui ajaran-ajaran agama Islam, yaitu berupa bimbingan dan asuhan terhadap anak didik agar nantinya setelah selesai dari pendidikan ia dapat memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran agama Islam yang telah diyakini menyeluruh, serta menjadikan keselamatan hidup di dunia dan di akhirat kelak.

Pendidikan agama Islam menurut Fazlur Rahman dapat mencakup dua pengertian besar. *Pertama*, pendidikan Islam dalam pengertian praktis, yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dunia Islam seperti yang diselenggarakan di Pakistan, Mesir, Sudan, Saudi, Iran, Turki, Maroko,

---

<sup>29</sup> Zakiyah Daradjat, *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah*, (Jakarta: Ruhama, 1993),h. 40



dan sebagainya, mulai dari pendidikan dasar sampai perguruan tinggi. *Kedua*, pendidikan tinggi Islam yang disebut dengan intelektualisme Islam. Lebih dari itu, pendidikan Islam menurut Rahman dapat juga dipahami sebagai proses untuk menghasilkan manusia (ilmuwan) integratif, yang padanya terkumpul sifat-sifat seperti kritis, kreatif, dinamis, inovatif, progresif, adil jujur dan sebagainya.

Sedangkan pendidikan Islam menurut Syeh Muhammad Naquib al-Attas diistilahkan dengan *ta'dib* yang mengandung arti ilmu pengetahuan, pengajaran dan pengasuhan yang mencakup beberapa aspek yang saling terkait seperti ilmu, keadilan, kebijakan, amal, kebenaran, nalar, jiwa, hati, pikiran, derajat dan adab. Secara umum dapat dikatakan bahwa pendidikan Islam adalah ilmu pendidikan yang berdasarkan Islam. Oleh sebab itu, pendidikan Islam harus bersumber kepada Al-Qur'an dan hadis Nabi.

Sedangkan M. Arifin mendefinisikan pendidikan Agama Islam adalah proses yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang lebih baik dan yang mengangkat derajat kemanusiaannya, sesuai dengan kemampuan dasar (fitrah) dan kemampuan ajarannya (pengaruh dari luar),

Jadi Pendidikan Agama Islam adalah usaha yang berupa pengajaran, bimbingan dan asuhan terhadap anak agar kelak selesai pendidikannya dapat memahami, menghayati, dan mengamalkan agama Islam, serta menjadikannya sebagai jalan kehidupan, baik pribadi maupun kehidupan masyarakat.<sup>30</sup> untuk membentuk kepribadian yang utama yang mampu mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan norma dan ukuran Islam. Pendidikan ini harus mampu membimbing, mendidik dan mengajarkan ajaran-ajaran Islam terhadap murid baik mengenai jasmani maupun rohaninya, agar berkembang dan tumbuh. Untuk memenuhi harapan tersebut, pendidikan harus dimulai sedini mungkin, agar dapat meresap dihati sanubari murid atau anak, sehingga ia

---

<sup>30</sup> Aat Syafaat; Sohari Sahrani; Muslih, *Peranan Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 11-16

mampu menghayati, memahami dan mengamalkan ajaran islam dengan tertib dan benar dalam kehidupannya.

Tujuan pendidikan Islam harus berorientasi pada hakikat pendidikan yang meliputi beberapa aspek, misalnya: *Pertama*, tujuan dan tugas hidup manusia, Manusia hidup bukan karena kebetulan dan sia-sia.

Ia diciptakan dengan membawa tujuan dan tugas hidup tertentu. Tujuan diciptakan manusia hanya untuk mengabdikan kepada Allah SWT. Indikasi tugasnya berupa ibadah dan tugas sebagai wakil-Nya di muka bumi.

*Kedua*, memerhatikan sifat-sifat dasar manusia, yaitu konsep tentang manusia sebagai makhluk unik yang mempunyai beberapa potensi bawaan, seperti fitrah, bakat, minat, sifat, dan karakter, yang berkecenderungan pada *al-hanief* (rindu akan kebenaran dari Tuhan) berupa agama Islam sebatas kemampuan, kapasitas, dan ukuran yang ada. *Ketiga*, tuntutan masyarakat. Tuntutan ini baik berupa pelestarian nilai-nilai budaya yang telah melembaga dalam kehidupan suatu masyarakat, maupun pemenuhan terhadap tuntutan kebutuhan hidupnya dalam mengantisipasi perkembangan dunia modern.

*Keempat*, dimensi-dimensi kehidupan ideal Islam. Dimensi kehidupan ideal Islam mengandung nilai yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup manusia di dunia untuk mengelola dan memanfaatkan dunia sebagai bekal kehidupan di akhirat, serta mengandung nilai yang mendorong manusia berusaha keras untuk meraih kehidupan diakhirat yang lebih membahagiakan, sehingga manusia dituntut agar tidak terbelenggu oleh rantai kekayaan duniawi atau materi yang dimiliki.<sup>31</sup>

Pendidikan Agama Islam mempunyai tujuan untuk menumbuhkan pola kepribadian manusia yang bulat melalui latihan kejiwaan, kecerdasan otak, penalaran, perasaan dan indera. tujuan pendidikan agama Islam ini juga menumbuhkan manusia dalam semua aspek, baik aspek spiritual,

---

<sup>31</sup> Abdul Mujib; Jusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2006), h. 71-72

intelektual, imajinasi, jasmaniah, maupun aspek ilmiah, baik perorangan ataupun kelompok.<sup>32</sup>

Islam telah memberikan landasan kuat dalam proses Pendidikan Agama Islam. *Pertama*, Islam menekankan bahwa pendidikan merupakan kewajiban agama dimana proses pembelajaran dan transmisi ilmu sangat ermakna bagi kehidupan manusia (QS. Al-‘Alaq, 96:1-5). *Kedua*, seluruh rangkaian pelaksanaan Pendidikan Agama Islam adalah ibadah kepada Allah SWT (QS. Al-Hajj, 22:54). Sebagai sebuah ibadah, maka pendidikan merupakan kewajiban individual sekaligus kolektif. *Ketiga*, Islam memberikanderajat tinggi bagi kaum terdidik, sarjana maupun ilmuwan (QS. Al-Mujadalah,58:11) dan (Q.S An-Nahl, 16:43)., yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَلِسِ فَأَفْسَحُوا  
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ  
 وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya :

“ Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”<sup>33</sup>

QS. An-Nahl 16:43)

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ ۚ فَسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْمُونَ ﴿٤٣﴾

<sup>32</sup> Ibid, h. 33-38

<sup>33</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Edisi Tahun 2002, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002),

Artinya:

” dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui,”<sup>34</sup>

*Keempat*, Islam memberikan landasan bahwa pendidikan merupakan aktivitas sepanjang hayat. (long life education). Sebagaimana Hadist Nabi tentang menuntut ilmu dari sejak buaian ibu sampai liang kubur. *Kelima*, konstruksi pendidikan menurut Islam bersifat dialogis, inovatif dan terbuka dalam menerima ilmu pengetahuan baik dari Timur maupun Barat. Itulah sebabnya Nabi Muhammad SAW memerintahkan umatnya menuntut ilmu walau ke Negeri Cina.

### 3. Pendidikan Menurut Islam.

Pendidikan menurut islam merupakan proses bimbingan jasmani dan rohani manusia berdasarkan aturan Islam menuju terbentuknya kepribadian yang utama atau kepribadian muslim yang utuh. Manusia yang utuh, yakni manusia yang mampu menjaga potensi yang dimilikinya dan mampu mengelola dan memadukan potensi akal, qalbu, dan nafsunya secara harmonis. Konsep manusia utuh dipakai untuk menggambarkan manusia yang menuruti hukum-hukum Allah secara keseluruhan, dilandasi dengan berserah diri, tunduk dan ikhlas kepada Allah SWT.<sup>35</sup>

Dalam Al-Qur'an S. Al-Baqarah ayat 208, Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

“ Hai orang-orang yang beriman, Masuklah kamu kedalam Islam secara keseluruhan ”.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Abdurrahman Al-Nahlawi, *Prinsip-Prinsip dan Metode Pendidikan Islam* (Bandung: Cv. Diponegoro, 1992), hal 47

<sup>36</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Edisi Tahun 2002, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002)

Allah memerintahkan hambanya untuk beragama Islam secara total. Total artinya jangan ragu-ragu ( Iman yang mantap), fahami islam dengan sebenarnya, amalkan syariat islam secara keseluruhan ,tidak dipilih-pilih, satukan hati dengan perbuatan, dan tetaplah dalam keadaan islam sampai akhir hayat.

Jadi pendidikan menurut Islam berfungsi menanamkan Akhlakul mahmudah (Akhlak yang terpuji) dan meninggalkan akhlakul Mazmumah (akhlak yang tercela), yang akhirnya bahwa akhlak bersangkut paut dengan gejala jiwa yang dapat menimbulkan perilaku dan dapat mengajak berbuat sabar, syukur, istiqomah, amanah, tawakkal, ridho, tabah dan ikhlas yang merupakan nilai positif dalam menjalankan tugas dalam bekerja.

Dan pendidikan dapat menanamkan kualitas nilai positif yang berguna bagi pembentukan watak (karakter) untuk membangun watak didalam pendidikan yang islami.<sup>37</sup>

#### **D. Teori Budaya Organisasi perusahaan Syariah**

##### **1. Budaya organisasi Perusahaan**

Menurut Darsono,<sup>38</sup> Budaya perusahaan adalah pola berfikir dan bertindak perusahaan, khususnya pola pengambilan keputusan termasuk didalamnya pola komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara manajemen puncak, madya dan manajemen lini, dengan karyawan. Hakikatnya budaya perusahaan merupakan pola perilaku dan pola fikir semua orang dalam suatu perusahaan, khususnya para pemilik dan manejer dalam mengambil keputusan. para pemilik perusahaan mengambil keputusan dengan berorientasi pada laba dan nilai perusahaan; para menejer mengambil keputusan dengan berorientasi pada efektivitas dan efisiensi; karyawan mengambil keputusan dengan berorientasi pada tingkat upah atau gaji.

---

<sup>37</sup> *Ibid*, hal 48

<sup>38</sup> Darsono prawironegoro, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Diadit Media, 2006), hal. 169

Budaya perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, persepsi, dan pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah, baik masalah mengenai adaptasi secara eksternal, maupun masalah integrasi secara internal. Dari sudut pandang demikian, dapat dilihat bahwa budaya perusahaan adalah alat, cara, atau informasi yang relevan untuk memecahkan masalah eksternal dan internal.<sup>39</sup> Budaya perusahaan hakikatnya memiliki dimensi kasatmata, yang dengan sangat mudah dapat diidentifikasi sebagai perilaku umum dalam organisasi tersebut, dan dimensi makna yang hanya dapat dipahami anggota organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi perusahaan yang kasat mata, antara lain cara manajemen memperlakukan karyawannya, cara anggota organisasi melayani konsumennya, cara berkomunikasi antara atasan dan bawahan dan semuanya, semuanya itu merupakan dimensi makna terletak pada pemahaman nilai (yaitu sesuai yang dijunjung tinggi atau diyakini kebenarannya).

Sementara itu, McShane dan Mary Ann<sup>40</sup> dalam *organizational behavior*, menyatakan bahwa budaya organisasi perusahaan (*corporate organization culture*) merupakan salah satu faktor pendorong utama bagi komitmen dan janji karyawan. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan harus dibentuk, Atmo Soeprapto<sup>41</sup> mengatakan bahwa budaya perusahaan tidak akan muncul begitu saja dari suatu kemampuan. Beberapa unsur budaya organisasi perusahaan yang terbentuk banyak ditentukan oleh beberapa hal:

---

<sup>39</sup> Fahmi Abu, Siswanto Agus dkk, *HRD Syariah, Teori dan Implementasi*, (Jakarta, PT.Gramedia Pustaka Utama, 2014), hal. 147

<sup>40</sup> Steven L, McShane dan Mery Ann, *Organizational Behaviour*, (New York ; 2001), hal. 475

<sup>41</sup> Atmo Soeprapto K, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001), hal 174.

- a. Lingkungan usaha, lingkungan tempat perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
- b. Nilai-nilai merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi. Misalnya (1) keteladanan atau panutan, yaitu orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilan, (2) upacara-upacara (*rites and ritual*), yaitu acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan kepada karyawan. (3) *network*, yaitu jaringan komunikasi informal didalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan.<sup>42</sup>

Dari sudut pandang fungsi, budaya organisasi perusahaan mempunyai beberapa fungsi, pertama budaya mempunyai peran pembeda. Itu berarti bahwa budaya perusahaan menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lainnya. Misalnya, antara perusahaan konvensional dan perusahaan yang menggunakan prinsip-prinsip syariah. Kedua, budaya perusahaan membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasinya, misalnya merasa lebih islami perilakunya. Ketiga, budaya perusahaan mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada sekedar kepentingan diri individual, misalnya dalam organisasi islam kita harus mendahulukan kepentingan jamaah dari pada kepentingan pribadi. Keempat, budaya perusahaan dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial, misalnya kita merasa lebih selamat dan lebih percaya diri bekerja dilembaga syariah.

Para top manejer harus aktif mempelajari hubungan budaya dengan kinerja karena:

---

<sup>42</sup> *Ibid* , hal.147

- a. Budaya perusahaan dapat menentukan kinerja jangka panjang yang meliputi pertumbuhan pendapatan dan penjualan, pertumbuhan harga saham, pertumbuhan nett income, dan ekspansi
- b. Budaya perusahaan mungkin menjadi faktor penting sukses dan gagalnya perusahaan dimasa mendatang yang berhubungan dengan struktur sumber pembiayaan dan tingkat suku bunga.
- c. Budaya perusahaan dapat membawa kinerja perusahaan sukses karena karyawannya mampu berfikir analitik, dialektik, bolistik, dan kreatif, dan mampu menyesuaikan diri dengan segala perubahan lingkungan baik struktural maupun material.
- d. Budaya perusahaan dapat disesuaikan dengan perubahan lingkungan yang kompleks.<sup>43</sup>

Perusahaan berbudaya kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati. Nilai, norma dan perilaku merupakan satu kesatuan yang membentuk watak semua orang yang melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan. makin menyatu ketiga unsur itu dalam kehidupan organisasi, maka semakin kuat budayanya.

## 2. Budaya organisasi Perusahaan Syariah

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung,<sup>44</sup> budaya kerja islami yang dapat dibangun terdapat dalam al-qur'an surah Al-mu'minin ayat 1 hingga 11, sebagai berikut:

قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ ﴿١﴾ الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ ﴿٢﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِلزَّكَاةِ فَاعِلُونَ ﴿٤﴾ وَالَّذِينَ

<sup>43</sup> *Ibid* hal. 148-149

<sup>44</sup> Didin Hafidhuddin dan H. Tanjung, *Manajemen Syariah dan praktik*, (Jakarta: Gema insani Press, 2003), hal. 65



هُمْ لِفُرُوجِهِمْ حَافِظُونَ ﴿٥﴾ إِلَّا عَلَىٰ أَزْوَاجِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ  
 فَإِنَّهُمْ غَيْرُ مَلُومِينَ ﴿٦﴾ فَمَنْ آتَبَعِيَ وَرَاءَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْعَادُونَ  
 ﴿٧﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ  
 صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ﴿٩﴾ أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ ﴿١٠﴾ الَّذِينَ يَرِثُونَ  
 الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿١١﴾

Artinya:

“ Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman (yaitu) orang-orang yang khusyu' dalam sembahyangnya, dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna dan orang-orang yang menunaikan zakat, dan orang-orang yang menjaga kemaluannya, kecuali terhadap isteri-isteri mereka atau budak yang mereka miliki, Maka sungguh mereka dalam hal ini tiada tercela. Barangsiapa mencari yang di balik itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang melampaui batas dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya.

mereka Itulah orang-orang yang akan mewarisi,. (yakni) yang akan mewarisi syurga Firdaus. mereka kekal di dalamnya “ (QS. Al-Mu'minuun ayat: 1-11)<sup>45</sup>

Ayat-ayat itu menceritakan sifat-sifat seorang mu'min yang akan mendapatkan kebahagiaan. penggalan surah al- mu'minuun itu juga bermakna bahwa seorang muslim harus produktif dalam segala hal. Produktif dalam berbicara dan bekerja. Selanjutnya ayat-ayat tersebut menegaskan bahwa menjaga amanah dan memenuhi janji adalah bagian dari budaya islam. Jika sebuah perusahaan benar-benar menepati janji atau karyawan benar-benar bekerja diperusahaan itu bekerja sesuai dengan janji mereka, itu merupakan kekuatan yang luar biasa.

<sup>45</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Edisi Tahun 2002, (Semarang: PT.Karya Toha Putra, 2002)

Budaya yang berasal dari barat memang tidak selamanya negatif, banyak juga yang harus dikembangkan. Dalam pemeran atau istilah bisnis disebutkan bahwa konsumen adalah raja. Meskipun dalam islam konsumen bukanlah raja, tetapi penghargaan kepada konsumen tetap harus dilakukan, selanjutnya hafidhuddin dan tanjung menyatakan bahwa budaya organisasi perusahaan syariah juga harus mencerminkan nilai-nilai islam, misalnya:

1. Cara melayani nasabah
2. Cara berpakaian
3. Membiasakan sholat berjemaah
4. Berdoa sebelum dan setelah selesai bekerja, dan sebagainya.

Menurut Muhammad Syakir Sula, budaya perusahaan yang islami adalah kepercayaan dan nilai-nilai Islami yang mewarnai seluruh pola, perilaku dan sikap, dan suatu perusahaan. salah satu contoh yang dapat dikemukakan disini adalah budaya tepat waktu. Rasulullah menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Rasulullah memberi contoh bagaimana menyikapi waktu yang kemudian diikuti oleh sahabat beliau. akhirnya, para sahabat menyadari dan kemudian terbiasa menghargai waktu, Rasulullah bersabda:

*“ Siapkan lima sebelum (datangnya) lima, Masa hidupmu sebelum datang matimu, masa sehatmu sebelum datang sakitmu, masa senggamu sebelum datang masa sibukmu, masa mudamu sebelum datang masa tuamu, dan masa kayamu sebelum datang masa miskinmu. “(HR. Baihaqqi dan Ibnu Abbas)<sup>46</sup>*

Dalam rangka membangun dan menciptakan budaya perusahaan yang islami diperusahaan, berikut hal-hal yang sudah selayaknya menjadi jatidiri perusahaan (*corporate identity*) dan melekat dalam kepribadian setiap karyawan, terutama perusahaan-perusahaan yang memegang prinsip-prinsip syariah islami yaitu:<sup>47</sup>

Pertama: Dalam lingkungan kerja (kantor)

1. Budaya salam
2. Murah hati / sikap ramah dan melayani

---

<sup>46</sup> Syekh Muhammad Nasaruddin Al- albani dkk, Tafsir Ibnu Katsir, (Jakarta Selatan, Cetakan Pertama, Pustaka Azzam, 2008)

<sup>47</sup> *Ibid*, hal 65-67

3. Cara berbusana
4. Lingkungan kerja yang bersih dan islami
5. Doa sebelum dan sesudah bekerja

Kedua: *Syakhsiyah Islamiyah* (kepribadian islam) untuk hablumminallah

1. Akidah
2. Ibadah
3. Akhlak
4. Pemahaman al-qur'an
5. Fikrah Islamiah

Ketiga: *Syahsiyyah Islamiyah* (Kepribadian Islam) untuk Hablumminannas, yaitu hubungan dengan manusia.

1. Keluarga islami (rukun dan bahagia)
2. Praktik muamalah sehari-hari
3. Bermasyarakat (tidak eksklusif)
4. Memakmurkan masjid
5. Menjauhi tempat-tempat maksiat
6. Sederhana dan tidak bermewah-mewah
7. Tidak banyak hutang
8. Gemar menolong
9. Tidak sombong atau angkuh
10. Senantiasa menjaga hati

Budaya perusahaan yang islami akan sampai pada suatu tingkat, yang memperlihatkan hubungan karyawan dengan pimpinan, dan karyawan satu dengan karyawan lainnya, seperti hubungan saudara yang tidak memandang jabatan. Hadist nabi saw:

*Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam sayang menyayangi dan kasih mengasihi adalah ibarat satu tubuh, jika ada anggota tubuh yang mengalami rasa sakit, maka anggota tubuh yang lain akan siap untuk begadang dan merasakan panas. (HR.Muslim) hadist nabi yang lain:*

*Seorang mukmin bagi mukmin yang lain adalah ibarat bangunan, masing-masing bagian saling menguatkan* (HR. Bukhari dan Muslim).<sup>48</sup>

Komitmen seluruh karyawan yang dimulai dari pemimpin puncak hingga karyawan lapisan bawah merupakan persyaratan mutlak bagi terpeliharanya budaya perusahaan. komitmen tidak sekedar keterkaitan secara fisik, tetapi juga secara mental. Dengandemikian, terbentuk suatu lingkungan kerja dengan ukhwah yang sangat tinggi. komunikasi antar karyawan berjalan baik, dengan sistem dan prosedur yang standart dan terukur. Juga terbentuk tim kerja yang solid, kompak, dan peduli satu sama lain.<sup>49</sup>

### **3. 1. Budaya Organisasi Menurut Islam**

Budaya perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, persepsi, dan pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah, baik masalah mengenai adaptasi secara eksternal, maupun masalah integrasi secara internal. dari sudut pandang demikian, dapat dilihat bahwa budaya perusahaan adalah alat, cara, atau informasi yang relevan untuk memecahkan masalah eksternal dan internal.<sup>50</sup> Budaya perusahaan hakikatnya memiliki dimensi kasat mata, yang dengan sangat mudah dapat diidentifikasi sebagai perilaku umum dalam organisasi. dan dimensi yang hanya dapat dipahami anggota organisasi itu sendiri.

Budaya kerja Islami yang dapat dibangun terdapat dalam al-qur'an, bahwa seorang muslim harus produktif dalam segala hal. Produktif dalam berbicara dan bekerja. Selanjutnya ayat-ayat tersebut menegaskan bahwa menjaga amanah dan memenuhi janji adalah bagian dari budaya islam. Jika sebuah perusahaan benar-benar menepati janji atau karyawan benar-benar

---

<sup>48</sup> Nasiruddin Al-Banihi, *Ringkasan Shahihnya Bukhori* (Jakarta: Lentera Abadi, kementrian Agama jilid 4, 2010), zus 30 hal. 751

<sup>49</sup> Fahmi Abu, Siswanto Agus dkk, *HRD Syariah, Teori dan Implementasi*, (Jakarta, PT.Gramedia Pustaka Utama,2014), hal. 150-153

<sup>50</sup> *Op.cit*, hal 157

bekerja diperusahaan itu bekerja sesuai dengan janji mereka, itu merupakan kekuatan yang luar biasa.

Budaya perusahaan yang islami adalah kepercayaan dan nilai-nilai Islami yang mewarnai seluruh pola, perilaku dan sikap, dan suatu perusahaan. salah satu contoh yang dapat dikemukakan disini adalah budaya tepat waktu. waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan.

Budaya perusahaan yang islami akan sampai pada suatu tingkat, yang memperlihatkan hubungan karyawan dengan pimpinan, pimpinan dengan bawahan, dan karyawan satu dengan karyawan lainnya

### **E. Teori Upah Kerja**

Definisi Upah adalah merupakan suatu balas jasa atau imbalan atas kerja seorang yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama. namun mengingkat kebutuhan utama yang ingin terpuaskan dari mereka adalah memang mendapatkan upah untuk hidup mereka, upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja dari penghasilan. Manfaat lain yang diperoleh dari upah juga merupakan alat untuk mengingkat serta membentuk loyalitas tenaga kerja untuk bekerja.<sup>51</sup>

Pada perusahaan yang bersangkutan yang mendasari untuk bekerja pada perusahaan yang ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk membiayai hidupnya dengan upah tersebut, sebagai alat perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang, yang di hasilkan, jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Ada beberapa pendapat atau definisi yang berkaitan dengan upah, antara lain :

1) Dalam undang-undang kecelakaan tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat a dan b, yang dimaksud upah adalah :

---

<sup>51</sup> *Ibid*, hal 153-155,

- a) Tiap pembayaran berupa uang yang di terima oleh buruh sebagai ganti bekerja.
  - b) Perumusan, makan dan bahan makan serta pakaian dan perumahan yang nilainya di taksir menurut umum ditempat itu.
- 2) Upah adalah harga yang harus dibayarkan untuk mereka yang menyelenggarakan jasa-jasa yang biasanya dibayarkan per jam, perhari, per minggu, dalam ilmu ekonomi semua jenis kompensansi untuk jasa-jasa merupakan wages.
- 3) Upah diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk secara tunai. Berbagai definisi di atas meskipun berbeda - beda artinya tetapi mempunyai maksud yang sama, yang dapat di ambil kesimpulan bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah di serahkan oleh seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaannya.

Syarat upah Syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik antara lain :

- a. Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam dalam mengejar angka -angka produksi karyawan.
- b. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
- c. Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan.
- d. Sistem upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.

Dasar penentuan upah terdapat 3 (tiga) dasar penentuan upah antara lain :

1)Kompensansi berdasarkan waktu Pada umumnya karyawan diberi upah atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaannya. Contohnya karyawan pabrik atau buruh biasanya atas dasar upah menrut jam atau harian hal ini sering disebut kerja harian, sedangkan karyawan yang digaji yaitu manajer professional dan andministrasi memperoleh upah atas dasar seperangkat priode waktu, biasanya dalam mingguan atau bulanan.

2) Upah borongan Berkaitan dengan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.

3) Lint staf kompensasi Departemen personalia dan supervisor memiliki peranan penting dalam proses kompensasi perusahaan yaitu dengan menyusun kebijaksanaan kompensasi, melaksanakan survei upah, melaksanakan proses evaluasi kerja, memiliki paket kesejahteraan karyawan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa hukum permintaan dan penawaran tetap mempengaruhi upah, apabila satu pekerjaan membutuhkan ketrampilan (skill) yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka tingkat upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan penawaran tenaga kerjanya cukup tinggi maka upah cenderung menurun.
2. Organisasi Buruh Ada tidaknya organisasi buruh, akan berpengaruh terbentuknya tingkat andai kata serikat buruh yang kuat, demikian sebaliknya.
3. Kemampuan untuk Membayar Meskipun serikat buruh menuntut tingkat upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan suatu komponen biaya produksi dan akhirnya akan mempengaruhi keuntungan.
4. Produktivitas Upah sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima, prestasi kerja dapat ditunjukkan dengan produktivitas kerja.
5. Biaya Hidup Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat upah dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah biaya hidup. Biaya hidup di daerah kota besar dengan daerah pinggiran karena tingkat biayahidupnya cukup berbeda, apabila semakin tinggi biaya hidupnya maka tingkat upahnya juga semakin besar.

6. Pemerintah Pemerintah dengan peraturannya akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan upah minimum regional merupakan batas dari tingkat upah yang harus dapat dipenuhi oleh semua perusahaan dalam memberikan upahnya kepada karyawan.

7. Keadilan dan Kelayakan Upah Didalam memberikan upah kita harus selalu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Disamping masalah keadilan maka dalam sistem pengupahan perlu memperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan sistem pengupahan dapat dilihat dengan membandingkan sistem pengupahan perusahaan lain. 5. Indikator-indikator Upah. Indikator upah antara lain : 1) Sistem pengupahan 2) Sistem upah menurut produksi 3) Sistem upah menurut senioritas. 4). Sistem upah menurut kebutuhan. 5). Sistem upah menurut keadilan

### **1. Upah Kerja dalam Islam**

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*.<sup>52</sup> Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti 'iwad (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.

Upah dalam Islam (*ijarah*) sebagaimana perjanjian kerja, menurut bahasa *ijarah* berarti "upah" atau "ganti" atau imbalan, karena itu lafadz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas.<sup>53</sup>

Syarat dan rukun *al-ijarah* menurut ulama ada 4 yaitu:

1. Orang yang berakad yakni mu'jir dan musta'jir
2. Sewa/imbalan/upah secara alami setiap orang untuk mencurahkan tenaganya untuk menghasilkan harta, oleh karena itu wajar apabila dalam hidupnya seseorang terjadi saling tukar menukar hasil tenaganya dengan orang lain

---

<sup>52</sup> Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al-Munawwir*, hal 9

<sup>53</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta, Hamzah,2010), hal 29



3. Adanya manfaat/jasa dari akad ijarah tersebut
4. Sigat (ijab dan qabul) mu'jir dan musta'jir.

jadi yang di maksud al-ujrah adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekeja selama ia melakukan pekerjaan Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>54</sup>

Afzalurrahman juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.<sup>55</sup>

## **F. Teori Motivasi Kerja**

Motivasi adalah sesuatu cara untuk memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>56</sup>

Dalam teori Herzberg motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing demensi mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kepuasan kerja. *Hygiene factor* mencegah ketidakpuasan tetapi mereka tidak mengarah ke kepuasan.<sup>57</sup>

### **1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktormotivasional. Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

---

<sup>54</sup> Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hal 1108

<sup>55</sup> Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam* Jilid 2, hal 361

<sup>56</sup> Robbins, Judge. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. (Jakarta : Salemba Empat, 2007) hal. 64

<sup>57</sup> Herzberg, F. *Work and the nature of man* (Cleveland, OH: World Publishing Company, 1966), hal. 16

- a. *Achievement* (Prestasi kerja) adalah Keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- b. *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier dibidang keuangan.
- c. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja
- d. *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari kopersi bahwa ia adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah sebagai berikut:<sup>58</sup>

- a. *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh Koperasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan
- b. *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- c. *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
- d. *Relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan) merupakan unsur utama dari kepuasan kerja karyawan

### 1.1. Motivasi Kerja Dalam Islam

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu

---

<sup>58</sup> *Ibid*, hal. 23

perbuatan tertentu.<sup>59</sup> Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. motivasi kerja *dalam* Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar.

Firman Allah (QS.6: 9).

﴿وَلَوْ جَعَلْنَاهُ مَلَكًا لَّجَعَلْنَاهُ رَجُلًا وَلَلَبَسْنَا عَلَيْهِم مَّا يَلْبُسُونَ﴾

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

“Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat)

“Dan tidak ada suatu makhluk (daabbah) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya”. (QS. Huud)<sup>60</sup>

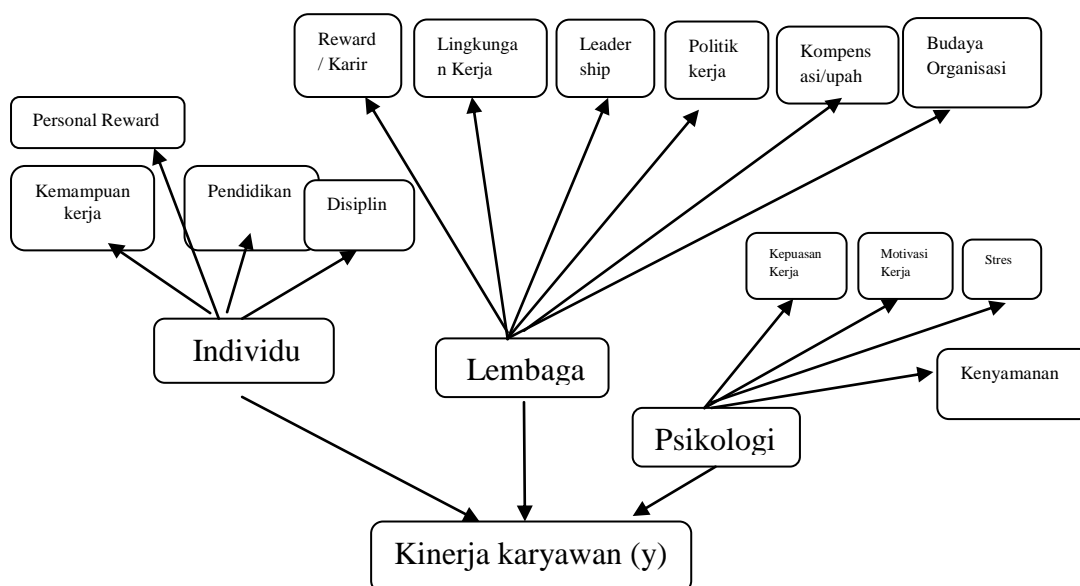
<sup>59</sup> Prabu Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, menghadapi Abad 21*, (Jakarta : Erlangga, 1999), hal 28

<sup>60</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Edisi Tahun 2002, (Semarang PT. Karya Toha Putra, 2002)

*“Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu”. (QS. Al-Ankabut)<sup>61</sup>*

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

### G. Skema Grand Teori



**Gambar 2. Skema Grand Teori**

Dari grand teori diatas maka dapat dijelaskan kinerja karyawan dipandang dari sisi individu, lembaga, psikologis, maka terdapat beberapa indikator seperti: kemampuan kerja, personal reward, pendidikan, disiplin, punishment (jenjang karir), lingkungan kerja, leadership, politik kerja, kompensasi, Upah, Budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, stress, kenyamanan. Karyawan dipandang dari sisi individu kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang lebih handal dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dipandang dari sisi pendidikan dapat bekerja lebih

<sup>61</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Edisi Tahun 2002, (Semarang PT. Karya Toha Putra, 2002)

terarah dengan skill yang dimilikinya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan teratur sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, reward akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi reward yang diberikan maka semakin optimal kinerja karyawan, serta punishment (jenjang karir) semakin tinggi jenjang karir karyawan akan mempengaruhi optimalisasi kerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan jika dipandang dari sisi lembaga atau perusahaan dari sisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan, leadership yang kompeten akan memberi pengaruh kepemimpinan yang baik dan terarah kejenjang yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan, Budaya organisasi kerja yang membawa arus arah kerja yang lebih baik dan lebih optimal. kompensasi (upah, gaji dan bonus), tambahan dana pembayaran diluar gaji bulanan yang diberikan dalam bentuk uang yang memadai dan akan mempengaruhi semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan lebih mapan.

Kinerja karyawan jika dipandang dari sisi Psikologis, bahwa perusahaan harus memberikan kepuasan kerja yang nyaman bagi karyawan baik dalam bentuk fasilitas –fasilitas yang ada guna menunjang pekerjaan yang nantinya akan terselesaikan, Motivasi atau tujuan yang terarah agar jelas bagi karyawan bahwa mau dibawa kemana arah dan tujuan nantinya baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun telah selesai pekerjaan nantinya. apakah dapat memberi semangat yang tinggi dalam bekerja ataupun tidak. sehingga dapat terjadinya kinerja yang tinggi. stress dalam bekerja dapat terjadi ,dengan tingkat stress yang tinggi pekerjaan tidak dapat terselesaikan, dengan demikian bahwa guna meredakan tingkat stres yang tinggi maka perusahaan dapat memberikan suatu penyegaran dengan diadakannya refreshing atau pelatihan dalam bentuk outbound dan mengadakan tourwisata guna menunjang kinerja yang pres dan handal agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. kesehatan dalam bekerja merupakan hal yang utama, karena dengan kesehatan bagi

karyawan maka akan membuat fisik lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja yang siap dan handal. Serta faktor keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dapat membuat para karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga karyawan menjadi nyaman dan betah untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja

## H. Manajemen Syariah

### 1. Pengertian Manajemen dalam Islam

Dalam bahasa Arab manajemen disebut dengan *idarah*. Kata *idarah* diambil dari kata *adartasy-syai'a*. dalam Elias' Modern Dictionary English Arabic kata *management* (inggris) sepadan dengan kata *tadbir, idarah, siyasah* dan *qiyadah* dalam bahasa Arab. Tadbir merupakan bentuk masdar dari kata kerja *dabbara, yudabbiru, tadbiran*. jadi tadbir berarti penertiban, pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan.<sup>62</sup>

Sedangkan secara istilah, Muhammad Abdul Jawwad memberikan pengertian bahwa manajemen adalah aktifitas menertibkan, mengatur dan berpikir yang dilakukan oleh seseorang sehingga dia mampu mengurutkan menata dan merapikan hal-hal yang ada disekitarnya, mengetahui serta menjadikan hidupnya selalu selaras dan serasi dengan yang lainnya.<sup>63</sup>

Dalam bukunya Didin Hafidhuddin dijelaskan bahwa manajemen syari'ah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan, struktur organisasi yang sesuai serta sistem yang baik.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen dalam Islam adalah aktifitas menertibkan, mengatur dan berpikir yang mengandung nilai-nilai keimanan dan ketauhidan, menata anggota kelompoknya dengan baik serta menerapkan sistem sesuai dengan Al- Qur'an dan Sunnah Rasul.

---

<sup>62</sup> Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), hal. 13

<sup>63</sup> Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), hal. 119

## 2. Karakteristik Manajemen Syariah

Dalam bukunya Mochtar Effendy, dalam buku Sobry Sutikno menjelaskan ada enam karakter manajemen syariah,<sup>64</sup> sebagai berikut:

### a. Manajemen berdasarkan akhlak yang luhur

Akhlak mulia merupakan nilai fundamental dalam ajaran Islam, bahkan kehadiran Islam yang dibawa Rasulullah adalah menyempurnakan akhlak manusia. Untuk itu, para pemimpin atau manajer harus mengamalkan akhlak mulia (jujur, adil, sabar, rendah hati, amanah serta saling menghormati) dan penyelenggaraan manajemen dalam organisasi tentu saja harus berpedoman kepada perilaku akhlakul karimah.

### b. Manajemen terbuka

Manajemen syariah sangat memperhatikan keterbukaan yang berkaitan dengan nilai kejujuran. Seorang manajer muslim yang menjalankan manajemen syariah adalah orang yang memiliki sifat jujur dan terbuka setiap saat untuk diperiksa apa yang dikerjakan untuk organisasi dalam rangka kebaikan anggota.

### c. Manajemen yang demokratis

Pengambilan keputusan atas musyawarah dilakukan untuk kebaikan organisasi. Bahkan dengan musyawarah, setiap karyawan akan merasa bertanggung jawab dan memiliki komitmen dalam menjalankan keputusan bersama.

### d. Manajemen berdasarkan ilmiah

Dalam Islam setiap pekerjaan harus dikerjakan dengan dasar pengetahuan atau kebenaran. Oleh karena itu, aktivitas manajemen yang dijalankan oleh pemimpin atau manajer haruslah mengamalkan prinsip pengetahuan, tidak dengan asal-asalan.

### e. Manajemen berdasarkan tolong menolong

Prinsip tolong-menolong atau kerjasama merupakan *sunnatullah* dan hal ini sejalan dengan fitrah penciptaan manusia. Bahwa manusia diciptakan memiliki kelebihan dan kekurangan.

---

<sup>64</sup> *Ibit*, hal 13-15

## I. Penelitian yang Relevan

Telah banyak penelitian tentang kinerja karyawan ditinjau dari manajemen syariahnya yang telah dilakukan oleh peneliti yang terdahulu, penelitian yang terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini, hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan diantaranya adalah hasil penelitian Bambang Guritno Waridin dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Persepsi Karyawan Terhadap Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja*" menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Bambang Guritno Waridin menggunakan analisis berganda, yaitu uji validitas yang mendasarkan pada korelasi antara masing-masing item dengan total item, dan juga uji reliabilitas yaitu masing-masing skor butir dikorelasikan dengan skor totalnya. Untuk menguji kuesioner. Dari hasil penelitian di atas bahwa hasil korelasi menunjukkan bahwa hasil besaran korelasi antar variabel bebas. Yaitu antara variabel perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Kemudian Penelitian Renta Lina Simatupang yang berjudul "*pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian SDM pada PT. perkebunan PTPN III Medan*"

Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap 83 karyawan yang diperoleh hasil bahwa motivasi kerja yaitu sebesar 0,563 begitu juga dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,340. dari perhitungan R square juga diperoleh  $R^2 = 0,544$  yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 54,4 % sedangkan 45,6 % dipengaruhi faktor lain (Promo jabatan, rekan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain) . Kemudian penelitian Rudy Haloho dengan judul "*Kontribusi Pembinaan Mental Terhadap Disiplin dan Kinerja Personil di Lingkungan Markas Kepolisian Daerah (Mapolda) Sumatera Utara*". Dengan hasil Pembinaan mental bagian integral dari kebijakan Mapoldasu dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja personel Polri dan PNS di lingkungan Mapoldasu. Pembinaan memberikan kontribusi positif dalam memberikan



pencerahan mental, sekaligus disiplin kerja dan kinerja Polri dan PNS di Mapoldasu. Secara institusional kebijakan Mapoldasu memberikan pembinaan mental merupakan tugas dan tanggung jawab secara hirarki yang harus ditegakkan, sesuai dengan visi dan misi Mabes Polri. Untuk melayani masyarakat sangat dibutuhkan kesiapan mental yang optimal demi terciptanya kerjasama masyarakat dan Polri. Pembinaan mental dapat memberikan pencerahan sentuhan rohaniah dalam pelaksanaan ibadah. Kesadaran beribadah baik secara individu maupun jamaah berjalan dengan baik.

Pembinaan mental memberikan kontribusi positif terhadap disiplin kerja, karena dengan adanya pembinaan mental, perhatian terhadap fenomena penyimpangan dalam masyarakat dapat ditindaklanjuti. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan dilaksanakannya pembinaan mental, kepatuhan dan loyalitas kepada atasan juga berjalan dengan baik. Kerjasama antara sesama Polri dan PNS berjalan secara harmonis.

Pelaksanaan pembinaan mental dengan kinerja personel Polri dan PNS di Mapoldasu terdapat hubungan linier. Dalam data output diperoleh nilai  $t$  hitung = 12,848 (dalam tabel coefficients). Sedangkan untuk  $t$  tabel = 1,983. Sedangkan untuk tingkat signifikansi 0.01 (1%) adalah 2,627. Oleh karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel berarti hubungan antara pembinaan mental dengan kinerja personil sangat signifikan. Dengan demikian model regresi yang terbentuk adalah: Kinerja = 0,809 pembinaan mental. Kemudian pelaksanaan disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja Polri dan PNS di Mapoldasu. Dalam data output diperoleh nilai  $t$  hitung = 12,848 (dalam tabel coefficients). Sedangkan untuk  $t$  tabel = 1,983. Sedangkan untuk tingkat signifikansi 0.01 (1%) adalah adalah 2,627. Oleh karena  $t$  hitung  $>$  (lebih besar)  $t$  tabel berarti hubungan antara pembinaan mental dengan kinerja personil sangat signifikan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Adianti Fadhillah sari yang berjudul "*Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) unit kebun Balimbingan*"

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 2,622 + 0,515 X_1 + 0,374 X_2$  , yang berarti konstanta sebesar 2,622 artinya pada saat variabel motivasi kerja dan budaya organisasi diabaikan oleh perusahaan maka nilai kepuasan kerja yang dimiliki karyawan adalah sebesar 2,622. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,515 menyatakan bahwa kenaikan satu-satuan pada variabel motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,515. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,374 menyatakan bahwa kenaikan satu-satuan pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,374.
2. Diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,545 yang berarti nilai variabel motivasi kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja di PT. Perkebunan IV Unit Usaha Balimbingan sebesar 5,54 % sedangkan sisanya 45,5% dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.
3. Motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan kedua variabel bebas dalam penelitian ini untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja perusahaan.

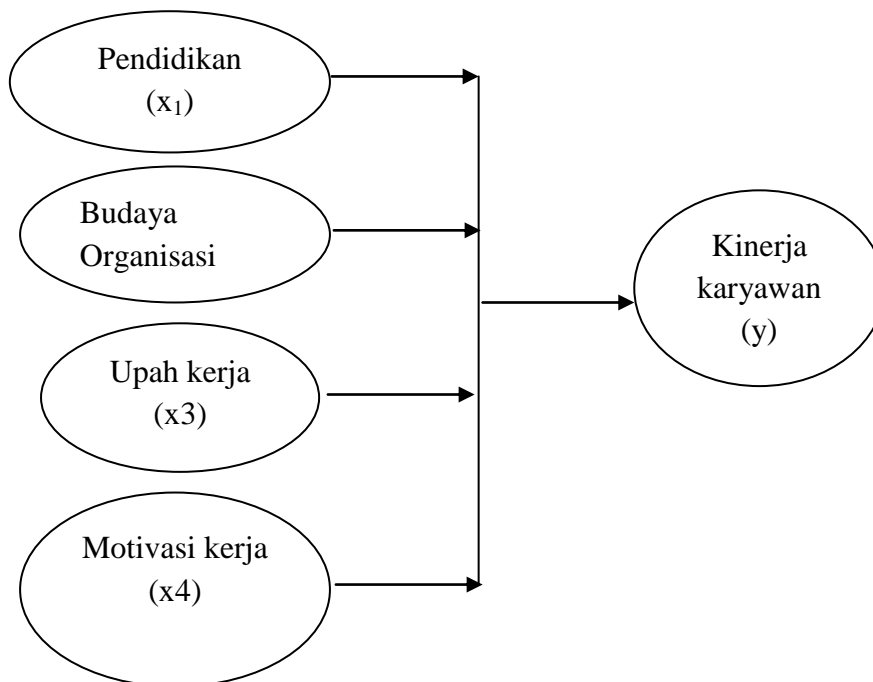
#### **J. Kerangka Teoritis**

Berdasarkan teori di atas penelitian ini memiliki 4 variabel bebas, yaitu variabel Pendidikan, Budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja. Variabel Pendidikan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pendidikan yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula dan sebaliknya jika Pendidikan rendah maka menghasilkan kinerja yang tidak baik. Variabel Budaya Organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja, artinya jika Budaya organisasi baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik, dan jika Budaya organisasi tidak baik, maka akan menghasilkan Budaya yang tidak baik pula. Variabel motivasi kerja memiliki hubungan

positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka menghasilkan kinerja yang tidak baik. Variabel upah / gaji kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika upah / gaji kerja yang tinggi maka menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika upah kerja rendah maka menghasilkan kinerja yang tidak baik.

Kerangka teoritis tersebut di atas dapat digambarkan secara sistematis sebagaimana gambar 2 sebagai berikut :

**Gambar 3. Kerangka teori**



Berdasarkan kerangka teori diatas maka terdapat empat variabel x dan satu variabel y Dimana Pendidikan sebagai variabel (x<sub>1</sub>), Budaya Organisasi sebagai variabel (x<sub>2</sub>), upah kerja sebagai variabel (x<sub>3</sub>), Motivasi kerja sebagai variabel (x<sub>4</sub>), dan kinerja karyawan sebagai variabel (y)

## **K. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu permasalahan yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Sesuai dengan permasalahannya, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut  
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan, Budaya organisasi, Upah kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BSM Cabang Aksara Medan ditinjau dari manajemen syariah

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pendidikan, Budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BSM Cabang Aksara Medan ditinjau dari manajemen syariah.