

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Setiap karyawan maupun pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan timbul perasaan kepuasan kerja dan ketidakpuasan maka dari itu dalam suatu perusahaan/organisasi dibutuhkan kecakapan seorang karyawan dimana hal tersebut ditunjukkan dengan naiknya jumlah nasabah yang menggunakan jasa perusahaan tersebut. Kecakapan seorang karyawan meliputi beberapa hal yang biasanya lebih dikenal dengan kinerja karyawan yang baik, dapat dilihat dari segi keahliannya ataupun pengetahuannya. Menurut *Bernadin dan Russel* memberikan pengertian kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.¹³ Diluar kemampuan seorang karyawan dari dalam dirinya, lingkungan kerja yang aman baik atasan ataupun sesama karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan/organisasi.

¹³ Dosen pendidikan, “kinerja adalah”, dalam <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-kinerja/#menu>, diakses 12 Februari 2021

A. BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*)

1. Sejarah *Baitul Maal Wat Tamwil*

Lembaga keuangan sudah ada sejak zaman Rasulullah SAW, yang disebut dengan *Baitul Maal*. *Baitul Maal* sudah dikenal sejak tahun ke-2 hijriah pemerinyahan Islam di Madinah. Lembaga ini diawali dengan cekcok para sahabat Nabi SAW dalam pembagaan harta rampasan perang badar. Maka turunlah surat Al-Anfal ayat 4 :

وَأَعْلَمُوا أَنَّمَا غَنِمْتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ لِلَّهِ خُمُسَهُ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ
وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ إِن كُنْتُمْ آمَنْتُمْ بِاللَّهِ وَمَا أَنْزَلْنَا عَلَىٰ
عَبْدِنَا يَوْمَ الْفُرْقَانِ يَوْمَ التَّقَىٰ الْجَمْعَانَ ۗ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya : “Ketahuilah, sesungguhnya apa saja yang kamu peroleh sebagai rampasan perang, sesungguhnya seperlima untuk Allah, Rasul, Kerabat Rasul, anak-anak yatim, orang-orang miskin, dan ibnu sabil. Jika kamu beriman kepada Allah dan kepada apa yang kami turunkan kepada hamba kami turunkan kepada hamba kami (Muhammad) di hari furqan, yaitu dihari bertemunya dua pasukan. Dan Allah Mahakuasa atas segala sesuatu.”¹⁴

Setelah turun ayat tersebut, Rasulullah mendirikan baitul maal yang mengatur setiap harta benda kaum muslimin, baik itu harta masuk maupun keluar. Bahkan, Rasulullah menyerahkan segala urusan keuangan negara kepada lembaga keuangan ini.

Sedangkan di Indonesia BMT di mulai pada tahun 1984 yang dikembangkan oleh para aktivis Masjid Salman ITB dengan mendirikan Koperasi Teknosa yang mencoba untuk menyalurkan pembiayaan khusus untuk usaha kecil dengan menggunakan prinsip syariah. Pada tahun 1988 muncul koperasi Ridho Gusti, dan tahun 1992 muncul lembaga yang

¹⁴ Muhammad Rafi Aliefanto, “Sejarah Berdirinya Baitul Mal Wal Tanwil” dalam <https://darunnajah.com/baitul-mal-tanwil/>, diakses 14 Februari 2021

menggabungkan nama Baitul Maal dan Baitul Tamwil menjadi *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Insan Kamil.¹⁵ Kemudian diberdayakan oleh ICMI sebagai gerakan yang secara operasionalnya ditindak lanjuti oleh Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK).

2. Pengertian *Baitul Maal Wat Tamwil*

BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*), secara harfiah baitul maal berarti rumah dana dan baitul tanwil berarti rumah usaha baitul maal dikembangkan berdasarkan sejarah perkembangan, yakni dari masa nabi sampai abad pertengahan perkembangan Islam. Namun, sebagai bahan kajian perlu diuraikan secara jelas pengertian BMT menurut salah satu pakar dan praktisi. Menurut Arief Budiharjo, *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) adalah “Kelompok swadaya masyarakat (KSM) sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil-bawah dalam rangka pengentasan kemiskinan.”¹⁶

Dari pengertian diatas dapat ditarik suatu pengertian bahwa BMT merupakan suatu lembaga bisnis yang memiliki peran sosial kepada masyarakat sekitar berupa zakat, sodaqoh, infaq dan wakaf serta sumber dana lainnya, dan upaya mensejahterakan usaha kecil menengah dengan

¹⁵ Shochrul Rohmatul Ajija, et. all, *Koperasi BMT Teori, Aplikasi dan Inovasi*, (Jawa Tengah: CV Inti Media Komunika, 2020), hal. 12

¹⁶ Neni Sri Imaniyati, *Aspek-Aspek Hukum BMT*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2010), hal.72

memberikan jasa berupa pembiayaan dan simpanan yang sesuai dengan syariat Islam.

3. Prinsip Utama BMT

Dalam melaksanakan usahanya BMT berpegang teguh pada prinsip utama, sebagai berikut:¹⁷

- a. Keimanan dan Ketaqwaan kepada Allah SWT dengan cara mengimplementasikannya pada prinsip syariah dan muamalah Islam kedalam kehidupan sehari-hari.
- b. Keterpaduan yakni mengedepankan nilai, moral dan keadilan dalam menggerakkan etika bisnis syariah.
- c. Kekeluargaan yakni mengutamakan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan pribadi.
- d. Kebersamaan yakni kesatuan sikap, visi misi antar semua elemen yang bersangkutan di BMT.
- e. Kemandirian yakni mandiri diatas semua golongan publik.
- f. Profesionalisme yakni memiliki semangat kerja yang tinggi serta dilandasi dengan keimanan, meskipun di luar perusahaan memiliki permasalahan.

4. Fungsi BMT

Dalam rangka mencapai tujuannya, BMT berfungsi:

¹⁷ Siti Nur Kolifah, *Implementasi Prinsip Good Corporate Governance dan Service Excellence Karyawan dalam meningkatkan kepuasan nasabah di BMT Harapan Umat dan Istiqomah Tulungagung*, (Tulungagung: Repo IAIN Tulungagung, 2020), hal. 29

- a. Mengidentifikasi, memobilisasi, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota muamalat (pokusma) dan daerah kerjanya.
- b. Meningkatkan kualitas SDM anggota dan pokusma menjadi lebih professional dan islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.
- c. Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.
- d. Menjadi perantara keuangan antara agniya sebagai shohibul maal dengan du'afa sebagai mudharib, terutama untuk dana-dana sosial seperti zakat, infaq, sedekah, wakaf, hibah, dll.
- e. Menjadi perantara keuangan antara pemilik dana (shahibul maal, baik sebagai pemodal maupun penyimpanan dengan pengguna dana (mudharib) untuk pengembangan usaha produktif.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa BMT memiliki fungsi dua fungsi utama, yakni sebagai baitul maal dan baitul tanwil. Baitul maal berfungsi mengumpulkan dan menyalurkan dana tanpa adanya profit, seperti zakat, infaq, sodaqoh dan wakaf. Sedangkan baitul tanwil mengumpulkan dan menyalurkan dana berorientasi menghasilkan profit, seperti simpan pinjam.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kata kinerja berasal dari kata *performance*. Mangkunegara menyampaikan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksinya.¹⁸

Menurut Edison, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Sutrisno, kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.¹⁹

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam suatu pekerjaan tertentu yang akan berdampak reward dari perusahaan apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diberikan dan yang pastinya akan menghasilkan tercapainya visi dan misi dalam sebuah perusahaan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

¹⁸ Desi Kristani dan Ria Lestari, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), hal. 31

¹⁹ Diah Maya Sari, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan Bank BRI Syariah Kantor cabang Jakarta BSD*, (Jakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017), hal 59

Indikator memiliki tujuan untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan, indikatornya sebagai berikut:

- a. Ketetapan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan pengelolaan waktu dan ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja adalah kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan/ketentuan perusahaan yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan saat waktu masuk/pulang kerja.
- c. Tingkat berapa banyak kehadiran karyawan dapat dilihat dari jumlah kehadiran karyawan dalam periode tertentu.
- d. Kerjasama antara karyawan satu dengan yang lainnya adalah hal yang harus dimiliki untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tercapainya visi misi perusahaan.²⁰

3. Komponen Penting Kinerja Karyawan

a. Tujuan

Memberikan arah tujuan dan mempengaruhi perilaku karyawan saat bekerja yang diharapkan perusahaan terhadap setiap individu atau tim.

b. Ukuran

Hal ini dibutuhkan untuk mengetahui seorang karyawan sudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan dan tugasnya masing-masing.

²⁰ Diah Maya Sari, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam*, hal. 32

c. Penilaian

Penilaian kinerja karyawan regular yang dikaitkan dengan proses keberhasilan dan pencapaian tujuan kinerja setiap individu.²¹

4. Dampak Kinerja

Kinerja seorang karyawan yang baik sangat penting bagi kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Berikut dampak dengan adanya kinerja, sebagai berikut:

a. Pencapaian Target

Saat karyawan dan pimpinan melakukan hal positif saat bekerja dan bertanggung jawab dengan memperhatikan target yang sudah disusun, maka energi positif tersebut akan menghasilkan kinerja dan karya yang baik pula.

b. Loyalitas

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempengaruhi kinerja yang baik juga. Beberapa unsur loyalitas yaitu bertanggung jawab, kesetiaan, ketelatenan, dan menjaga nama baik perusahaan.

c. Pelatihan dan Penghargaan

Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin mudah dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan, begitupun sebaliknya.

d. Promosi

²¹ Desi Kristani dan Ria Lestari, *Kiat-Kiat Merangsang.....*, hal. 32

Promosi yang baik adalah salah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan. Karena kinerja yang baik juga dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.

- e. Mendorong karyawan agar berperilaku baik dan memperbaiki tindakan yang dapat dikatakan sebagai tindakan dibawah standar perusahaan.
- f. Memberikan keterampilan dasar yang kuat dan tangguh bagi pembuatan kebijakan untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaan.²²

C. Pengetahuan

1. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan merupakan aset kunci agar suatu perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang kontinu. Keunggulan kompetitif tersebut diperoleh dari dampak implementasi manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi di berbagai bidang, diantaranya bidang operasi dan pelayanan, bidang pengembangan kompetensi inti, bidang pemeliharaan ketersediaan pengetahuan, dan bidang inovasi dan pengembangan produk. Maka dari itu, suatu perusahaan harus mampu menciptakan nilai dan keunggulan dari produknya dengan cara mengoptimalkan pengkomuniasian, pengoperasional, pengaplikasian, serta pengetahuan guna untuk mencapai visi misi suatu perusahaan.²³

²² Desi Kristani dan Ria Lestari, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja* , hal. 33

²³ Veby Andria dan Erlin Trisyulianti, "Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk", *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol.2 No. 2, 2011, hal. 157

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) daring, pengetahuan berarti segala sesuatu yang diketahui, kepandaian, atau segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal (mata pelajaran).

Pengetahuan yang dimaksudkan peneliti dalam skripsi ini adalah penerapan atau implementasi pengetahuan formal dan non formal seorang karyawan yang sudah dimilikinya dengan bantuan pendidikan dari lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya mampu tercapainya tujuan karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diperoleh dari proses belajar secara sengaja ataupun tidak. Proses belajar secara sengaja berupa pendidikan secara formal dan proses secara tidak sengaja yaitu non formal bisa berupa persentuhan panca indera terhadap objek tertentu. Dapat dikatakan bahwa pengetahuan pada dasarnya adalah hasil dari melihat, mendengar, merasakan, dan berfikir, bersikap serta bertindak.

2. Manfaat Pengetahuan

Suatu perusahaan pasti tidak bisa terlepas dari salah satu rencana kerja yang berhubungan dengan pengetahuan atau yang biasa disebut dengan *knowledge management system* dimana berfungsi sebagai pendekatan yang terencana dan juga sistematis agar menjamin penerapan pengetahuan organisasi yang baik serta meningkatkan gagasan, inovasi,

pemikiran, kompetensi dan keahlian. Dengan bergitu perusahaan bisa berjalan lebih terarah, efektif dan efisien.²⁴

Menurut Chase International Survey, ada beberapa manfaat knowledge management dalam perusahaan, diantaranya:²⁵

a. Meningkatkan pengambilan keputusan

Setiap keputusan yang diambil atas dasar informasi dan pengalaman yang ditinjau dari berbagai aspek.

b. Meningkatkan respon terhadap pelanggan

Respon terhadap pelanggan tidak hanya menjadi tanggung jawab bagian pemasaran dan customer service, tetapi juga menjadi bagian dari seluruh karyawan di perusahaan.

c. Meningkatkan efisiensi cara kerja dan proses

Suatu pekerjaan yang selalu dievaluasi akan membuat perusahaan bekerja lebih baik dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dari waktu ke waktu.

d. Meningkatkan jumlah produk atau jasa, dan meningkatkan kemampuan dalam berinovasi

Inovasi tidak hanya menjadi tanggung jawab bagian penelitian dan pengembangan, tetapi melainkan semua orang dalam suatu perusahaan.

²⁴ Integra Office, "Penting: Ini Alasan Mengapa Harus Ada Knowledge Management System dalam Perusahaan", dalam <https://integrasolusi.com/blog/2020/08/24/penting-ini-alasan-mengapa-harus-ada-knowledge-management-system-dalam-perusahaan/>, diakses 13 Februari 2021

²⁵ Anonymous, "Tujuan dan Manfaat Knowledge Management", dalam <http://manfaatknowledgemanagement.blogspot.com/2014/09/tujuan-dan-manfaat-knowledge-management.html?m=1>, diakses 13 Februari 2021

Jadi dapat disimpulkan seseorang yang memiliki pengetahuan yang luas dapat dikatakan sebagai seseorang yang mampu memahami dan mengenal suatu pekerjaannya. Maka dari itu, seorang karyawan dalam mengembangkan pengetahuan bisa melalui pendidikan baik formal ataupun non formal. Pendidikan formal berupa pengetahuan umum atau kemampuan analisis serta pengembangan watak seseorang sedangkan non formal berupa pelatihan keterampilan dan pelatihan kerja lainnya.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengetahuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengetahuan, dimana hal ini mampu mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sebagai berikut²⁶ :

a. Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah upaya untuk memberikan pengetahuan sehingga terjadi perubahan perilaku positif yang meningkat.

b. Informasi

Seseorang yang mempunyai sumber informasi yang lebih banyak akan mempunyai pengetahuan lebih luas.

c. Budaya

Tingkah laku manusia antar kelompok manusia dalam memenuhi kebutuhan yang meliputi sikap dan kepercayaan

d. Pengalaman

²⁶ Mukhammad Aminudin Bagus Febriyanto, *Hubungan Antara Pengetahuan dan Sikap Dengan Perilaku Konsumsi Jajanan Sehat di MI Sulaimaniyah Mojoagung Jombang*, (Surabaya : Universitas Airlangga, 2016), hal. 11

Sesuatu yang pernah dialami seseorang akan menambah pengetahuan tentang sesuatu yang bersifat informal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tidak bisa diukur dari tingkat pendidikan yang tinggi atau dari salah satu aspek tersebut melainkan harus mencakup beberapa aspek diatas. Mengapa demikian, karena seseorang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi tetapi tidak memiliki pengalaman dapat dikatakan kurang memiliki pengetahuan yang luas.

D. Keterampilan

1. Pengertian Keterampilan

Keterampilan sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan karena keterampilan mampu memudahkan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaannya dengan mudah dan cermat. Keterampilan merupakan kegiatan yang membutuhkan praktek atau diartikan sebagai implikasi dari sebuah kegiatan.²⁷

Menurut Dunnette, keterampilan merupakan kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa pekerjaan dimana nantinya menghasilkan training dan pengalaman yang bisa dikembangkan.²⁸ Akan tetapi hasil training yang bagus juga harus diiringi dengan kemampuan dasar agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan mudah dan cepat.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti memberikan kesimpulan bahwa keterampilan (skill) merupakan kemampuan seseorang yang

²⁷ Goldon, *Metoda Research*, (Jakarta: Gramaedia Press, 2010), hal. 255

²⁸ Dunett, "Hakikat Keterampilan", dalam http://hakikat_keterampilan.blogspot.com, diakses 3 April 2020

berhubungan dengan peralatan guna mempermudah tugas/pekerjaan. Peralatan bisa berupa alat printer, foto copy, computer, internet, dll.

2. Macam – Macam Keterampilan

Keterampilan dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu :

- a. Keterampilan berupa teknis merupakan kemampuan untuk menggunakan ide, kreativitas, dan pikiran dalam waktu yang sama. Kemampuan ini dibagi menjadi dua yaitu kemampuan yang benar-benar teknis dan kemampuan non teknis.
- b. Keterampilan dalam hal menyelesaikan sebuah masalah dan membuat suatu keputusan agar dapat mengidentifikasi berbagai permasalahan serta mengevaluasi berbagai alternative untuk memudahkan pekerjaan.
- c. Keterampilan antar personal seperti keterampilan memberi umpan balik atau respon dan resolusi konflik. Dalam artian adalah keterampilan mendengarkan²⁹

Menurut pendapat Robbins, keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu :

- a. Basic literacy skill (keahlian dasar) yaitu keterampilan yang wajib dimiliki seseorang seperti menulis, mendengar dan membaca.

²⁹ Stephen P Robins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal. 416

- b. Technical skill (keahlian Teknik) yaitu keterampilan dalam hal mengembangkan Teknik seperti mengoperasikan computer dan menghitung secara cepat.
- c. Interpersonal skill (keahlian interpersonal) yaitu keterampilan seseorang dalam bekerja saat berinteraksi dengan orang lain baik karyawan ataupun nasabah seperti bekerja dalam satu tim, mempresentasikan pekerjaannya dengan jelas.
- d. Problem solving (menyelesaikan masalah) yaitu keterampilan seseorang dalam mempertajamkan argumentasi yang sesuai dengan teori dan prakteknya serta kemampuan dalam menganalisis permasalahan yang terjadi.³⁰

Sehingga semua jenis keterampilan yang dimiliki seseorang dapat diperoleh secara teknis ataupun non teknis. Maka dari itu keterampilan harus terus diasah dan dikembangkan, karena semakin diasah akan menimbulkan kreatifitas yang membuat kinerja kerja semakin. Yang pasti apapun jenis keterampilan yang dimiliki manfaat yang berbeda pada masing-masing keterampilan tersebut.

3. Indikator Keterampilan

Keterampilan adalah aspek penting yang harus dimiliki oleh karyawan saat bekerja. Melalui indikator penelitian keterampilan dapat dinilai sebagai berikut:

³⁰ Stephen P Robins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi.....*, hal. 449

- a. Persepsi, seperti: penerimaan, pengorganisasi dan penafsiran stimulus serta penafsiran objek.
 - b. Pengendalian sikap, emosi terhadap diri sendiri.
 - c. Melaksanakan tanggung jawab secara kolektif, dan dilaksanakan secara bersama-sama dengan anggota tim atau rekan kerja lainnya.
 - d. Melaksanakan tanggung jawab secara individu, dan dilakukan sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan itu sendiri.³¹
4. Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

a. Tingkat Pendidikan

Seseorang yang memiliki Pendidikan yang tinggi, maka semakin baik juga pengetahuan yang dimiliki. Jadi seseorang akan lebih mudah saat menerima, mengeluarkan dan mencerna informasi baru serta mampu membantu seseorang saat menyelesaikan permasalahan.

b. Umur

Bertambahnya umur akan mempengaruhi seseorang baik secara psikologi atau fisiknya. Seseorang yang semakin cukup umurnya, akan semakin matang dan dewasa dalam bekerja dan berfikir

³¹ Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hal. 39

c. Pengalaman

Pengalaman dapat menjadikan seseorang menjadi lebih baik dan lebih memahami situasi yang dihadapinya. Karena pengalaman merupakan salah satu sumber pengetahuan untuk mendapatkan suatu kebenaran. Pengalaman yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan suatu hal.³²

Berdasarkan pembahasan pada point ini, peneliti memberikan kesimpulan bahwa seorang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku serta sesuai dengan *skill* yang dimiliki dapat dikatakan memiliki indikator keterampilan yang baik.

E. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya penggerak atau dorongan. Motivasi biasanya diberikan kepada para pengikut atau bawahan dengan cara memberikan semangat kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras untuk perusahaannya dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilannya saat bekerja. Suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang terampil, cakap dan mampu tetapi perusahaan juga seorang karyawan yang memiliki semangat bekerja yang tinggi guna untuk mencapai keberhasilan kerja yang optimal.³³

³² Notoatmodjo, *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hal. 143

³³ Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 216

Motivasi secara Islami merupakan suatu aspek yang dapat membangkitkan perilaku seseorang dalam meningkatkan keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu serta memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari sebagai suatu kewajiban dan ibadah.

Motivasi menurut Atkinson dan Lukman, kekuatan motivasi merupakan fungsi dari 3 (tiga) variabel yaitu: $\text{Motivasi} = (\text{Motif} \times \text{Pengharapan} \times \text{Insentif})$.³⁴

- a. Motif yang menunjukkan kecenderungan umum dari seseorang untuk mendorong tercapainya tujuan.
- b. Pengharapan dapat dikatakan sebagai kemungkinan tindakan tersebut bisa berhasil atau tidak dalam mencapai tujuan.
- c. Insentif tentunya nilai pengharapan yang sudah berhasil bagi suatu perusahaan

Berdasarkan penjelasan dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan semangat kerja yang muncul dari individu itu sendiri atau dari orang lain untuk mencapai suatu penghargaan di suatu perusahaan/organisasi.

2. Macam-Macam Motivasi

a. Motivasi Bersifat Positif

Seorang atasan memberikan motivasi kepada karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan hadiah atau kenaikan jabatan.

³⁴ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan: Qiara Medika, 2019), hal. 33

Karena dengan memotivasi karyawan seperti itu akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan.

b. Motivasi Bersifat Negatif

Seorang atasan memberikan motivasi kepada karyawan yang dirasa mulai menunjukkan kebosanan saat bekerja. Motivasi itu berupa hukuman, pengurangan gaji atau bahkan bisa penurunan jabatan. Jika hal tersebut tetap dibiarkan akan menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan menurun. Maka dari itu baik motivasi positif atau negative sangat diperlukan dalam membangun kinerja karyawan, tetapi hal ini untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik bagi karyawan.³⁵

3. Tujuan Motivasi

- a. Mendorong semangat dan gairah kinerja karyawan
- b. Meningkatkan kepuasan dan moral kinerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan dan loyalitas karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan hubungan kerja yang baik antar relasi atau satu tim
- h. Meningkatkan partisipasi dan kreativitas karyawan dalam bekerja
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

³⁵ Kurniawan, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam...*, hal. 13

- j. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
- k. Meningkatkan kehati-hatian dalam penggunaan bahan baku dan peralatan kerja.³⁶

Dengan begitu baik motivasi positif maupun motivasi negatif yang diberikan pimpinan kepada karyawan harus sesuai dengan keadaan yang terjadi dimana nanti akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan. Apabila motivasi tersebut diberikan tidak sesuai dengan keadaan yang ada, maka hal tersebut akan merugikan perusahaan, seperti memberikan motivasi positif berupa pemberian bonus kepada karyawan jika mampu meningkatkan jumlah nasabah padahal perusahaan sedang mengalami kerugian. Hal tersebut bisa digantikan dengan pemberian kenaikan jabatan.

F. Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Dalam Bahasa Indonesia etos kerja yang berasal dari kata Yunani yaitu *ethos* yang digunakan untuk menggambarkan karakter seseorang. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan etos sebagai Pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial.³⁷ Sedangkan etos kerja dapat dikatakan sebagai ciri khas yang menjadikan semangat dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

³⁶ Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian.....*, hal. 216

³⁷ Démon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016), hal. 2

Etos kerja islam merupakan sikap keyakinan individu yang mendalam bahwa bekerja itu adalah kewajiban dan untuk memuliakan dirinya sendiri serta menginvestasikan amal sholeh seorang muslim. Dimana etos kerja islami juga merupakan karakter dan kebiasaan seseorang berdasarkan syariat Islam.

Adapun maksud dari penelitian ini adalah karakter dan kebiasaan kerja seorang muslim yang terpancar dari aqidah Islamiyah sebagai sikap mendasar dalam dirinya dan menjalankan kewajiban bekerja sebagai makhluk Allah yang pada khususnya adalah makhluk social.³⁸

2. Indikator Etos Kerja Islam

Menurut perspektif islam etos kerja islam adalah serangkaian yang saling menyempurnakan. Maka dapat dirumuskan indikatornya sebagai berikut :³⁹

a. Kerja merupakan penjabatan aqidah.

Merupakan keyakinan seorang muslim bahwa bekerja yang bertujuan mencari ridha Allah akan menghasilkan keberkahan yaitu dalam aspek ibadah.

b. Kerja dilandasi ilmu.

³⁸ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press, 2004), hal. 234

³⁹ Kurniawan, "*Pengaruh Motivasi dan Etos...*", hal. 21

Akal yang sesuai dengan syariat islam mampu membentuk aqidah dan keimanan yang sesuai dengan etos kerja islam sekaligus menjadi motivasi dan sumber nilai dalam bekerja.

c. Kerja dengan meneladani dan mengikuti sifat-sifat Ilahinya

Sifat-sifat ilahi merupakan amanah yang dimanfaatkan secara benar dan baik dengan bertanggung jawab sesuai dengan syariat islam yang di Imani.

Dalam menjalankan pekerjaan seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan mampu menjalin hubungan yang baik dengan nasabah dimana mampu menimbulkan rasa akrab, kemudian otomatis seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya dengan lingkungan kerja yang baik yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan dan memperkuat penelitian ini dengan pengambilan tema yang sama. Akan tetapi penelitian tersebut juga memiliki perbedaan, seperti penggunaan variabel, lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

Terdapat penelitian terdahulu yang memiliki variabel sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nosi Razita⁴⁰ pada tahun 2015 yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan dan pemahaman etos kerja islami karyawan CV. Rabbani Asysa cabang kota Bengkulu dengan menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. Dalam skripsinya tersebut dijelaskan bahwa

⁴⁰ Nosi Rozita, *Implementasi Etos Kerja Islami Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu, 2015

pemahaman karyawan CV.Rabbani Asysa terhadap etos kerja islami masih sebatas memahmi konsep dan belum mengerti bagaimana menerapkannya. Persamaan dari kedua penelitian ini adalah metodologi yang digunakan sama yaitu kualitatif, sedangkan perbedaan keduanya adalah tema utama dan lingkup penelitian yang digunakan berbeda yaitu lebih mengarah pada pemahaman etos kerja islami dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian jurnal penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan⁴¹ pada tahun 2018 yang bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan motivasi kerja, keputusan kerja dan kinerja karyawan; menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif riset kausal. Dalam jurnalnya tersebut menjelaskan tentang bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera. Persamaan kedua penelitian ini adalah terdapat variabel yang sama dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, sedangkan perbedaan kedua penelitian ini adalah metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut.

⁴¹ Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.54 No 1, Januari 2018

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Natalia Susanto⁴² pada tahun 2019 yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya dengan menggunakan metode pengumpulan data penelitian melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala *likert* sebagai alat ukur dan proses perhitungan dibantu program aplikasi software SPSS 21.0 for windows. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Persamaan kedua penelitian ini adalah lingkup penelitian sama-sama meneliti tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, sedangkan perbedaannya adalah penggunaan metode penelitian dan metode pengumpulan data.

Judul skripsi penelitian terdahulu berikutnya dilakukan oleh Teratai Salena Gitty Kemala⁴³ pada tahun 2019 yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT BRI Kanca Slamet Riyadi dengan menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian skripsinya menjelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan analisis F test

⁴² Natalia Susanto, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka*, Jurnal Agora, Vol.7 N0.1, 2019

⁴³ Teratai Salena Gitty Kemala, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan [Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanca Slamet Riyadi Surakarta]*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019

secara bersamaan variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan kedua penelitian ini adalah teknik pengumpulan data yang digunakan sama yaitu teknik pengumpulan data dengan metode angket serta lingkup penelitian sama yaitu kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah metode penelitiannya berbeda.

Dalam penelitian terdahulu oleh Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong, dan Sjendry Loindong⁴⁴ pada tahun 2019 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum percetakan negara republic Indonesia baik secara simultan dan parsial dengan menggunakan metodologi yang bersifat kuantitatif, melalui pembagian kuesioner menggunakan skala Likert kemudian diolah dengan analisis Linier Berganda. Dalam jurnalnya tersebut menjelaskan bahwa secara silmutan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan displin kerja memiliki pengaruh signifikan. Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan displin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini adalah Llingkup penelitian sama yaitu kinerja karyawan dengan melihat pengaruh motivasi kerja, sedangkan perbedaan keduanya adalah metode penelitian yang berbeda dan menggunakan analisis linier berganda.

⁴⁴ Deni Candra Purba, Et all., *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado*, Jurnal EMBA, Vol.7 No.1, Januari 2019

Selanjutnya penelitian terdahulu oleh Dhany Iskandar⁴⁵, pada tahun 2018 yang bertujuan untuk mengetahui pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan dengan menggunakan metodologi yang bersifat kuantitatif, melalui kuesioner dengan teknik *purposive sampling*. Dalam jurnalnya dijelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan sesuai target kinerja perusahaan dari segi kinerja saat ini. Persamaan kedua penelitian ini yaitu permasalahan tentang sumber daya manusia yang harus ditingkatkan, sedangkan perbedaannya adalah teknik pengumpulan datanya.

Kemudian penelitian terdahulu oleh Suprihati⁴⁶, pada tahun 2014 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, kinerja karyawan, insentif dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui analisis regresi. Dari hasil uji t menyimpulkan bahwa masing-masing variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan uji F menunjukkan bahwa variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan kedua penelitian ini adalah variabel guna meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan kedua penelitian ini adalah metode penelitiannya.

⁴⁵ Dhany Iskandar, *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*, Jurnal JIBEKA, Vol. 12. No. 1. 2018

⁴⁶ Suprihati, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*, Jurnal Paradigma, Vol. 12, No. 01. 2014

Dalam hal ini penelitian terdahulu yang terakhir oleh Clon Orocomna⁴⁷, ddk, pada tahun 2018 yang bertujuan untuk menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga lebih memperkuat analisis peneliti dalam membuat kesimpulan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan skala likert. Persamaan dua penelitian ini adalah sama-sama menggunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada teknik pengumpulan datanya.

Dari penelitian yang sudah dilakukan para peneliti terdahulu sebelumnya, penulis menilai bahwa judul “Implementasi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Cabang Ngemplak dan PETA (Perekonomian Tasrikah Agung) Tulungagung”, belum pernah diteliti.

H. KERANGKA BERFIKIR

⁴⁷ Cion Orocomna.dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7, No. 1, 2018

Untuk mengetahui apa saja yang akan dibahas, diperlukan kerangka berfikir yang menjadi landasan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian berdasarkan studi pustaka dan hasil penelitian terdahulu. Dengan demikian kerangka berfikir sebagai berikut :

1.1 Gambar Kerangka Berfikir

