BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Pengetian Fasilitas

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari pada perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan sangat bermacam-macam, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat.

Fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Fasilitas yang baik dapat membentuk persepsi dimata pelanggan.[16] Para tokoh memiliki pendapat masing-masing mengenai fasilitas :

1) Menurut Daradjat fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.
2) Subroto berpendapat fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

[16]Fandy Tjiptono, *Mananjemen jasa*, (Jakarta: Andy Offset, 2004)., hal. 29.

3) Menurut Sulastyono fasilitas adalah penyediaan perlengkapan-perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada para pengguna dalam melaksanankan aktivitas-aktivitasnya atau kegiatan-kegiatannya, sehingga kebutuhan pengguna dapat terpenuhi selama menggunakan fasilitas yang ada.[17]
4) Arikunto berpendapat fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan memperlancar usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada dalam bank tersebut.
5) Menurut Moekijat, secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.[18]
6) Menurut Buchari fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.[19]
7) Ditambahkan oleh Bary, fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.[20]

---

[17]Agus Sulastyono, *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*, (Bandung: Alfabeta, 2006)., hal. 12.

[18]Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (*Jakarta : Pustaka, 2000)., hal.155.

[19]Buchari Alrad, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Bandung : CV. Alfabeta, 2001)., hal.12.

[20]Cushway Barry, *Human Resoure Management*, (Jakarta. PT. Elex Media Kumputindo. 2002)., hal.67.

8) Menurut Heijdarahman Ranu Pandjojo dan Saud Husnan, "Pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya".
9) Menurut Tjiptono fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen.
10) Ditambahkan oleh Harmizar menyatakan dengan sederhana fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output).

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa fasilitas merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas adalah sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Menurut Hartanto karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah :

1) Mempunyai bentuk fisik

2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan
3) Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.
4) Memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Menurut Sofyan jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :[21]

a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

[21]Sofyan Syafri, *Manajemen Kontemporer Edisi Pertama*, (Jakarta. Grafindo Persada, 2001)., hal. 22.

f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.

g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk,traktor, mobil, motor, dan lainnya).

Raharjani menyatakan bahwa apabila suatu perusahaan jasa mempunyai fasilitas yang memadahi sehingga dapat memudahkan konsumen dalam menggunakan jasanya dan membuat nyaman pengguna, maka akan dapat mempengaruhi produktifitas dalam menggunakan jasa tersebut. Selain itu perusahaan yang memberikan fasilitas yang memadahi dan menarik akan memepengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian.

Fasilitas Kerja memiliki indikator sebagaimana di tulis oleh Robbins (2006) ; [22]

a. Tata ruang

   Penataan ruang kerja sudah mengalami beberapa perubahan yang dimaksudkan untuk memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang saat ini relatif memberikan suasana kenyaman kerja.

b. Keamanan dan kenyamanan

   Kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para karyawan merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja.

[22]Stephen P.Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006)., hal. 69.

c. Peralatan dan dukungan fasilitas lain

Keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitasnya relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas. Namun pada beberapa bagian masih terdapat peralatan dan fasilitas kerja yang relatif kurang.

5) Pengertian Intelektualitas

Banyak rumusan yang dikemukakan ahli tentang definisi intelektual. Masing-masing ahli memberi tekanan dengan cara pandang yang berbeda dalam memahami intelektualitas yang sesungguhnya. Berikut dikemukakan devinisi dari beberapa ahli tersebut sebagai berikut:

1) Intelektual merupakan suatu kumpulan kemampuan sesorang untuk meperoleh ilmu pengetahuan dan mengamalkannya dalam hubungannya dengan lingkungan dan maslah-masalah yang timbul.
2) Adrew Crider mengatakan bahwa intelektual itu bagaikan listrik, mudah diukur tapi mustahil untuk didefenisikan. Kalimat ini banyak benarnya. Tes intelegensi sudah dibuat sejak sekitar delapan decade yang lalu, akan tetapi sejauh ini belum ada defenisi intelektua yang dapat diterima secara universal**.**
3) Alfred Binet, mengemukakan bahwa intelegensi adalah suatu kapasitas intelektual umum yang antara lain mencakup kemampuan-kemampuan:
    a. Menalar dan menilai
    b. Menyeluruh

c. Mencipta dan merumuskan arah berfikir spesifik

d. Menyesuaikan fikiran pada pencapaian hasil akhir

e. Memiliki kemampuan mengeritik diri sendiri

4) Menurut Spearman aktifitas mental atau tingkah laku individu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor umum dan faktor khusus dengan kemampuan menalar secara abstrak.

5) Pengertian intelektual menurut Cattel adalah kombinasi sifat-sifat manusia yang terlihat dalam kemampuan memahami hubungan yang lebih kompleks, semua proses berfikir abstrak, menyesuaikan diri dalam pemecahan masalah dan kemampuan memperoleh kemampuan baru.

6) David Wechsler mendefinisikan intelektual sebagai kumpulan atau totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berpikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan secara efektif.

7) Kemampuan intelektual menurut Siagian adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.[23]

Dengan demikian, Robbins memberikan penjabaran bahwasanya kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu

[23] Suratno, *Konsep Kemampuan Sumber Daya Manusia*, artikel diakses pada 18 Nopember 2013 dari *http://sulut.kemenag.go.id/file/file/kepegawaian/aunw1341283316.pdf.*

yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.[24]

Pengukuran kecerdasan intelektual tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang. Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik dan kemampuan artistik tidak diukur dengan tes yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap. [25]

Di dalam Al-Qur'an, Allah SWT menggunakan beberapa istilah yang pada dasarnya menjelaskan tentang konsep manusia, bahkan istilah-istilah itu disebutkan lebih dari satu kali. Salah satunya adalah konsep *Konsep Al-Insan.* Al-Ihsan memiliki arti melihat, mengetahui, dan minta izin. Istilah ini menunjukkan bahwa manusia memiliki kemampuan menalar dan berpikir dibanding dengan makhluk lainnya. Manusia dapat mengambil pelajaran dari apa yang dilihatnya, mengetahui yang benar dan yang salah, serta dapat meminta izin ketika menggunakan sesuatu yang bukan miliknya.[26]

---

[24] Stephen P. Robbins, Judge Timothy A, *Perilaku Organisasi Buku 1,* (Jakarta: Salemba Empat, 2008)., hal.56-66.

[25] Moustafa, K,S, and, Miller, T, R, 2003, *Too Intelligent For The Job ? The Validity of Upper-Limit Cognitive Ability Test Scores In Selection,* Sam Advanced Management Journal, Vol.68., hal. 5.

[26] Abd Wahid Thahir, *Konsep Manusia Dalam Al-Quran,* artikel diakses pada 3 maret 2014 dari *http://sulsel.kemenag.go.id/file/file/ArtikelTulisan/rtmn1362081548.doc.*

Lima indikator yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah:[27]

a. Kecerdasan *numeric* (kecerdasan untuk berhitung secara cepat dan tepat)
b. Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan kata satu sama lain)
c. Penalaran induktif (kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut)
d. Penalaran deduktif (kemampuan mengenakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen)
e. Ingatan (kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu).

6) Etika Kerja Islam

Etika merupakan pola perilaku atau kebiasaan yang baik dan dapat diterima oleh lingkungan pergaulan seseorang, tergantung kepada situasi dan cara pandangnya, seseorang dapat menilai apakah etika yang digunakan itu bersifat baik atau buruk.[28] Menurut para ahli, etika adalah aturan perilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara sesamanya serta menegaskan yang baik dan yang buruk. Berikut akan dipaparkan mengenai pengertian etika berdasarkan pendapat para ahli.

---

[27]Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrversi, Aplikasi* Penerjemah Hadyana Pujaatmaka dkk, (Jakarta: Prehallindo, 2001)., hal. 46.

[28]F.M Suseno, *Etika Dasar : Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*, (Yogyakarta, Kanisius, 1987)., hal. 07.

1. Drs. O.P. Simorangkir, etika atau etik dapat diartikan sebagai pandangan manusia dalam berperilaku menurut ukuran dan nilai baik.
2. Drs. Sidi Gajabla dalam sistematika filsafat mengartikan etika sebagai teori tentang tingkah laku, perbuatan manusia dipandang dari segi baik dan buruk sejauh yang dapat ditentukan oleh akal.
3. Drs. H. Burhanudin Salam berpendapat bahwa etika merupakan cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya.
4. Maryani dan Ludigdo, etika merupakan seperangkat aturan, norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau segolongan masyarakat atau profesi.
5. Ahmad Amin mengungkapkan bahwa etika memiki arti ilmu pengetahuan yang menjelaskan arti baik atau buruk, menerangkan apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia, menyatakan tujuan yang harus dicapai oleh manusia dalam perbuatan dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang seharusnya diperbuat oleh manusia.
6. Soegarda Poerbakawatja mengartikan etika sebagai filsafat nilai, pengetahuan tentang nilai – nilai, ilmu yang mempelajari soal kebaikan dan keburukan di dalam hidup manusia terutama mengenai gerak – gerik pikiran dan rasa yang merupakan pertimbangandan perasaan sampai mengenai tujuan dari bentuk perbuatan.

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etika bisnis yang baik.[29]

Etika kerja Islam patut untuk mendapatkan perhatian karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim berusaha untuk mewujudkannya.[30] Konsep etika Islam memiliki karakter atau ciri khusus yaitu mengatur tentang bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan, dengan sesama manusia, dengan lingkungan dan masyarakat. Etika Islam bersumber pada fiman Allah SWT yang autentik, yaitu Al Qur'an dan Hadist yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan nabi Muhammad SAW, serta Ijma dan Qiyas. Hukum dan ketetapan etika dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, yaitu berlandaskan pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT.

Manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral dan *guideline* (petunjuk) yang ada di dalam Al-Qur'an, termasuk di dalam bisnis manusia harus memperhatikan etika yang sesuai dengan syari'at

---

[29]Redi Panuju, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris Dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, (Jakarta: PT Grasindo,1995)., hal.7.

[30]Danvish A. Yousef, *Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islmaic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change. Jurnal Human Relations,* 2000, 53(4)., hal. 513-517.

Islam.[31] Tidak seperti pandangan kaum liberalis yang beranggapan bahwa setiap urusan bisnis tidak dikenal adanya etika sebagai kerangka acuan, sehingga dalam pandangan mereka kegiatan bisnis adalah amoral,[32] mereka menganggap bisnis adalah bisnis tidak ada hubungannya dengan etika,[33] interpretasi hukum didalamnya didasarkan pada nilai-nilai standar kontemporer yang seringkali berbeda-beda, sedangkan dalam masyarakat Islam nilai-nilai dan standar tersebut dituntun oleh ajaran syari'at dan kumpulan fatwa fiqih.[34]

Dr. Mustaq Ahmad menjabarkan bahwa seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Pada batasan ini beliau merangkum tata krama perilaku bisnis itu ke dalam tiga garis besar, yaitu murah hati, motivasi untuk berbakti dan Allah sebagai prioritas utama.

1) Murah Hati.

Murah hati dalam pengertiannya adalah senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab. Sikap seperti itulah yang nanti akan menjadi magnet tersendiri bagi seorang pebisnis atau pedagang yang akan dapat menarik pembeli (pelanggan).[35]

---

[31]Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam, Terj. Rahman Samson, Business Ethics in Islam*, (Jakarta:Pustaka Al-Kautsar, 2003)., hal. 27.

[32]Kuat ismanto, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009)., hal.41.

[33]A. Sony Keraf, *Etika Bisnis dan Tuntutan Relevansi*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998)., hal.55.

[34]Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004)., hal.5.

[35]Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen,* (Semarang: Rasail, 2007)., hal. 107.

a. Sopan santun adalah pondasi dasar dan inti dari kebaikan tingkah laku. Sifat ini sangat dihargai dengan nilai yang tinggi, dan mencakup semua sisi hidup manusia. Allah memerintahkan orang Muslim untuk selalu rendah hati dan bersikap lemah lembut,[36] sebagaimana di dalam firman-Nya,

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya".[37]

b. Pemberi maaf

Al Qur'an menganjurkan seseorang untuk percaya, saling memaafkan dan mengampuni kekurangan dan kesalahan orang lain, serta berperilaku baik terhadap orang yang telah berbuat

[36]Mulyadi dan Suharsini Arikunto, *Akuntansi Manajemen,* (Jakarta: PT.Pustaka Utama,1993)., hal. 102.

[37]*Al Qur'an dan Terjemahnya,* (Kerajaan Saudi Arabia: Mujamma' Al Malik Fahdli Thibaat Al Mush-haf Asy-Syarif Medinah Munawwarah, 1971)., hal 103.

buruk karena respon positif akan mengkonversi musuh menjadi teman yang tulus.[38]

c. Kompensasi

Al Quran menjabarkan dua jenis kompensasi, yaitu :

1. Memberikan bantuan dan layanan kapan pun orang lain butuhkan tanpa memikirkan kompensasi
2. Memberikan bantuan yang secara gratis, tanpa harapan adanya kompensasi.[39]

d. Toleransi

Manifestasi penting dari keringanan hukum adalah untuk membuat segalanya lebih mudah bagi orang lain dan tidak menempatkan orang lain dalam kesusahan dan kesulitan. Al Qur'an memerintahkan umatnya untuk bersikap baik dan penuh belas kasihan. Seseorang dituntut untuk bersikap adil dan toleran karena menghindari timbulnya kesulitan bagi pihak lain. seperti contoh kreditur harus memberikan waktu tambahan untuk debitur jika ia tidak mampu untuk membayar utang tepat pada waktunya.

Seorang atasan diwajibkan untuk berbuat adil dan baik kepada semua karyawannya. Dia seharusnya tidak membebani karyawan dengan pekerjaan yang berada di luar kapasitas mereka, atau yang tidak sesuai upah mereka.[40]

---

[38]Mushtaq Ahmad, *Bussiness ethics in Islam*, (Islamabad, Pakistan : Published by The International Institute of Islamic Thought, 1995)., hal 90.

[39]*Ibid*., hal 91.

[40]*Ibid*., hal 92.

e. Memberikan bantuan

Islam menginginkan umatnya untuk saling membantu satu sama lain dengan seluruh umat manusia. Imbalan besar dijanjikan bagi mereka yang mengerahkan diri dalam memenuhi kebutuhan orang lain. Al Quran menuntut orang Muslim untuk lebih memilih kepentingan orang lain dari pada diri mereka sendiri dalam memenuhi kebutuhan, untuk menjadi moderat, dermawan, dan berbagi. Kisah Nabi Khidir dalam Al Quran menggambarkan betapa beliau merendahkan harga demi mendapat ridha Allah untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan dari mereka.[41]

2) Motivasi untuk Berbakti

Melalui keterlibatannya di dalam aktivitas bisnis, seorang muslim hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakatnya dan manusia secara keseluruhan. Dia diperintahkan untuk memberikan bantuan kepada siapa saja yang membutuhkan bantuan. Agar seorang muslim mampu menjadikan semangat berbakti mangalahkan kepentingan diri sendiri, ia harus selalu mengingat petunjuk berikut, yaitu:[42]

a. Mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan orang lain di samping menyatakan bahwa tindakan bisnis adalah *legitimate* dan dibolehkan, Islam juga memerintahkan umat Islam untuk peduli

[41]*Ibid*., hal 92.
[42]*Ibid.*, hal 93.

pada kepentingan orang lain pada saat dia mendapat keuntungan untuk dirinya sendiri.

b. Memberikan bantuan yang cuma-cuma. Al-Qur'an memerintahkan kaum muslimin memberikan bantuan pada orang lain dan melakukan kerjasama dengan mereka dalam kebaikan dan takwa serta melarang mereka melakukan cara-cara kooperatif dengan orang-orang yang melakukan permusuhan dan tindakan-tindakan jahat.

c. Menyarankan dan mendukungan kepada hal baik.

3) Allah sebagai prioritas utama

Seorang muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana mereka sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Kesadaran akan Allah ini, hendaknya menjadi sebuah kekuatan pemicu *(driving force)* dalam segala tindakannya. Dia misalnya, harus menghentikan aktivitas bisnisnya saat datang panggilan shalat. Mengingat Allah melalui shalat, dengan memutuskan kegiatan bekerja di tengah kesibukan. Manfaat yang didapat adalah dapat memberikan ketenangan pikiran dan memberi kesempatan kepada seseorang untuk mampu mengendalikan diri, dari mabuk kerja yang mungkin dialami seseorang. Bahkan dengan ketenangan dan perenungan nilai-nilai yang

luhur bisa terjadi proses penjernihan pikiran dan kreativitas dan gagasan inovatif.[43]

Semua kegiatan bisnis hendaknya selaras dengan moralitas dan nilai-nilai utama yang digariskan oleh Al-Qur'an. Kaum Muslimin diperintahkan untuk mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat yang telah Allah karuniakan padanya dengan jalan yang sebaik-baiknya. Walaupun Islam menyatakan bahwasannya berbisnis merupakan pekerjaan halal, namun pada tataran yang sama Islam juga mengingatkan secara eksplisit bahwasannya semua kegiatan bisnis jangan sampai menghalangi mereka untuk selalu ingat pada Allah dan melanggar rambu-rambu perintah-Nya, karena tujuan manusia diciptakan hanya untuk tunduk kepada Allah.[44] Firman Allah dalam surat Ar Ra'du ayat 36 :

وَٱلَّذِينَ ءَاتَيۡنَٰهُمُ ٱلۡكِتَٰبَ يَفۡرَحُونَ بِمَآ أُنزِلَ إِلَيۡكَۖ وَمِنَ ٱلۡأَحۡزَابِ
مَن يُنكِرُ بَعۡضَهُۥۚ قُلۡ إِنَّمَآ أُمِرۡتُ أَنۡ أَعۡبُدَ ٱللَّهَ وَلَآ أُشۡرِكَ بِهِۦٓۚ إِلَيۡهِ
أَدۡعُواْ وَإِلَيۡهِ مَـَٔابِ ٣٦

Artinya : "Orang-orang yang telah Kami berikan kitab kepada mereka bergembira dengan kitab yang diturunkan kepadamu, dan di antara golongan-golongan (Yahudi dan Nasrani) yang bersekutu, ada yang mengingkari sebahagiannya. Katakanlah "Sesungguhnya aku hanya diperintah untuk menyembah Allah dan tidak mempersekutukan

[43]M. Dawam Rahardjo, *Ensiklopedi Al-Qur'an Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci*, (Jakarta: Paramadina, 1996)., hal. 589.

[44]Nur S. Buchori, *Koperasi Syariah*, (Sidoarjo: Kelompok Masmedia Buana Pustaka, 2009)., hal. 22.

sesuatupun dengan Dia. hanya kepada-Nya aku seru (manusia) dan hanya kepada-Nya aku kembali".[45]

3. Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja. Kinerja berasal dari kata "kerja" atau dalam bahasa inggris dikenal dengan istilah *performance* yang berarti pelaksanaan, keberlangsungan, perbuatan dan prestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Idonesia, kinerja diartikan dengan kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.[46] Berikut pendapat para tokoh mengenai kinerja :

1) Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma mendefinisikan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.[47]
2) Menurut Suryadi Prawirosentono, Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.[48]

---

[45]*Al Qur'an dan Terjemahnya,* (Kerajaan Saudi Arabia: Mujamma' Al Malik Fahdli Thibaat Al Mush-haf Asy-Syarif Medinah Munawwarah, 1971)., hal 375.

[46]Tim Penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi ke 3 (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hal. 570.

[47]Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002)., hal. 199.

[48]Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: BPFE, 1999)., hal. 1-2.

3) Menurut Stoner dan Freeman (dalam Andri, 2003: 9) bahwa kinerja perusahaan dapat diartiak sebagai hasil yang telah dicapai atas aktivitas yang dilakukan perusahaan.
4) Kinerja menurut Simamora adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut As'ad adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.[49]
5) Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, hal ini sesuai dengan pernyataan Keith Davis bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).[50]

Kinerja adalah suatu konsep yang berbasis universal dan merupakan efektifitas operasional karyawannya berdasarkan standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk tindakan dan hasil yang diinginkan.[51]

---

[49]Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hal. 61.

[50]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011)., hal. 67.

[51]Winardi, *Perilaku Konsumen*, (Bandung: 1996)., hal. 44.

Menurut Gomes kinerja menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[52] Batasan mengenai kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, Juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil/unjuk/kerja/penampilan kerja.[53] Berdasarkan pendapat diatas menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.[54]

Adapun metode pengukuran kinerja karyawan yang dewasa ini dikenal dan digunakan menurut Husnan, yaitu:

1. Rangking, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
2. Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
3. Grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masingmasing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.

---

[52]Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2009).. hal.135.

[53]Sedarmayanti Siswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, (Bandung: PT.Refika Aditama, 2013), hal. 50.

[54]Faustino Gomes, *Manajemen Sumber*…….. hal. 165.

4. Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut, seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.
5. Checklists, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

Selanjutnya aspek-aspek yang digunakan mengukur kinerja menurut Simamora adalah:[55]

1. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
2. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.[56]
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu keaktifan menyampaikan pendapat di dalam rapat.

---

[55]Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006)., hal. 338.

[56]Suharto dan Budhi Cahyono "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah" *Jurnal Ekonomi* I (Januari, 2005)., hal. 15.

5. Perencanaan kerja, yaitu kegiatan yang dirancang sebelum melaksanakan aktifitas pekerjaannya.

Mathis dan Jackson lebih lanjut memberikan standar kinerja sesorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.[57] Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Mathis dan Jackson juga menjelaskan standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik.[58]

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Upaya untuk melihat posisi penelitian dalam skripsi ini, menjadi penting untuk didiskripsikan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1.	Ridwan	Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja	Menunjukkan pengaruh etika kerja Islam secara negatif terhadap hubungan antara *locus of control* dan kinerja karyawan.[59]

[57] R.L. Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, (Jakarta: Salemba Empat, 2002)., hal. 78.

[58] *Ibid.*, hal. 81.

[59] Ridwan, *Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako Kampus Bumi Bahari Tadulako : Tondo, Palu, Sulawesi Tengah, 2013, dalam http://jurnal.fe.unpas.ac.id/peranan-etika-kerja-islam-

		Karyawan	
2.	Erinda Fauzia, et.al.	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang	Hasilnya menunjukan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin juga signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel fasilitas juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya ketiga variabel secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap kinerja.[60]
3.	Ika Rahmatika	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan paling dominan dipengaruhi oleh variabel kemampuan. Secara bersama-sama kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sangat tinggi yang berarti menunjukkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi kerja para karyawannnya.[61]
4.	Fadlilah Malik	Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang	Hasilnya, dilihat secara parsial dengan uji T bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang [62]
5.	Fabiola Meirnayati Trihandini	Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan asan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan emosi.[63]
6.	Moh. Nur Faqih	Komunikasi dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq	Hasilnya, secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan uji F menunjukkan Komunikasi dan Etika

terhadap-hubungan-locus-ofcontrol-dengan-76890ojsarticle/-view/., diakses tanggal 5 februari 2016 pukul 11.22 WIB.

[60]Erinda Fauzia, et.al, *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang*, dalam http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/ diakses tanggal 15 Maret 2016 pukul 12.23 WIB.

[61]Ika rahmatika, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus pada BNI Syariah cabang Bogor), dalam http://www.distrodoc.com/676062-pengaruh-kemampuan-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-3/ diakses tanggal 10 Desember 2015 pukul 20.04 WIB.

[62]Fadlilah Malik, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang*, dalam http://eprints.walisongo.ac.id/741/ diakses tanggal 20 Desember 2015 pukul 14.40 WIB.

[63]F abiola Meirnayati Trihandini, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*, tahun 2005, dalam http://googleweblight.com/?lite_url=http://eprints.undip.ac.id/15539/&ei=tWuzFOxZ&ei=www.google.co.id&ts/ diakses tanggal 12 Januari 2016 pukul 19.08 WIB.

		Pati	Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[64]
7.	Awaluddin, et.al.	Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan hasil seluruh variabel bebas mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel fasilitas berkontribusi dominan terhadap kinerja pegawai.[65]
8.	Mayya Puji Febriana	Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati	Menunjukkan adanya pengaruh positif antara etos kerja islam dengan kinerja karyawan.[66]

1. Penelitian dilakukan oleh Ridwan (2013), Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako Kampus Bumi Bahari Tadulako, Tondo, Palu, Sulawesi Tengah berjudul Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan. Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh variabel moderasi etika kerja Islam terhadap hubungan *locus of control* dengan kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Simple linear regression* dan *Moderating Regression Analysis* (MRA). Penelitian yang menggunakan metode sensus ini melibatkan sebanyak 32 karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Palu sebagai responden. Hasilnyamenunjukkan pengaruh etika kerja Islam secara

[64] Moh. Nur Faqih, *Komunikasi dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati,* dalam http://library.walisongo.ac.id/digilib/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jtptiain-gdl-mohnurfaqi-5834/ diakses tanggal 5 Januari 2016 pukul 14.00 WIB.

[65] Awaluddin K,et.al, *Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros,* dalam http://pasca.unhas.ac.id/jurnal-files-pengaruh-pemberian-fasilitas-tingkar-pendidikan/ diakses tanggal 2 Februari 2015 pukul 10.11 WIB

[66] Mayya Puji Febriana, *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadapKinerja Karyawan pada BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati,* dalam http://library.walisongo.ac.id/digilib/download.php?id=19987 diakses tanggal 21 Desember 2015 pukul 21:00 WIB.

negatif terhadap hubungan antara *locus of control* dan kinerja karyawan. Koefiien interaksi bertanda negatif dengan signifiansi ρ sebesar 0.014 ($\rho <$ 0.05) memberi arti bahwa variabel etika kerja Islam merupakan variabel moderating yang mana etika kerja Islam memperlemah hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini yakni memilih etika kerja Islam sebagai variabel moderasi serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Namun terdapat perbedaan yang terletak pada variabel independent berupa *Locus of Control* berbeda dengan fasilitas dan intelektualitas.

2. Penelitian oleh Erinda Fauzia, Wahyu Hidayat dan Bulan Prabawani tahun 2004 berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang. Tipe penelitian yang digunakan bersifat *explanatory research*, dengan populasi yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja Bumiputera 1912 Semarang berjumlah 70 orang. Menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan alat bantu SPSS 15.0. Hasilnya menunjukan bahwa sebesar 16,6% variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel disiplin juga memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 33,0% dan Variabel fasilitas juga memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 52,9%. Dan hasil penelitian pengaruh variabel motivasi,

disiplin dan fasilitas terhadap kinerja sebesar 60,1, sedangkan sisanya 39,[67]9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

Penelitian ini memiliki persamaan variabel dependen berupa kinerja karyawan dan salah satu variabel independen berupa fasilitas. Perbedaannya terletak pada variabel independen motivasi dan disiplin kerja, berbeda dengan intelektualitas. Serta dalam penelitian ini tidak terdapat variabel moderasi.

3. Skripsi oleh Ika Rahmatika (109046100096) tahun 2014, berjudul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BNI Syariah cabang Bogor). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode menyebar angket (kuesioner) dan dokumentasi data. Menggunakan alat ukur berupa validitas dan reliabilitas, menggunakan analisis data dengan metode analisis regresi berganda, serta menggunakan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini didapat bahwasanya Kinerja karyawan BNI Syariah cabang Bogor paling dominan dipengaruhi oleh variabel kemampuan yaitu sebesar 49.7%. Kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 93.3%. hal ini menunjukkan kinerja karyawan BNI Syariah cabang Bogor sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi kerja para karyawannnya.

Dalam penelitian diatas terdapat kesamaan yaitu pada variable independen berupa kemampuan (intelektualitas) terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada salah satu dari variabel independen berupa motivasi kerja, berbeda degan fasilitas.

4. Skripsi yang disusun tahun 2012 oleh Fadlilah Malik berjudul Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang (studi Kasus Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang). Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data wawancara, menyebar angket (kuesioner) kepada sejumlah responden dan dokumentasi data yang berupa catatan-catatan, buku dan sebagainya. Serta menggunakan alat ukur berupa validitas dan reliabilitas dalam *Cronbach Alpha*, selanjutnya menggunakan analisis data dengan menggunakan metode analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dan simultan, serta menggunakan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari hasil penelitian tersebut, dilihat secara parsial dengan uji T bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang.

   Dalam penelitian diatas, terdapat kesamaan mengenai etika kerja islam yang dihubungkan dengan kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan

dengan penelitian ini mengenai etika kerja Islam sebagai variabel independen berbeda dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating.

5. Tesis oleh R.A Fabiola Meirnayati Trihandini (C4A004058) tahun 2005 berjudul Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data penyebaran angket ke 95 responden yang telah dipilih sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel random sampling. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner dan tes IQ. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan emosi. Implikasi pada penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual memiliki peran yang sama penting baik secara individu atau secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

   Dalam penelitian diatas terdapat kesamaan yaitu pada variable dependen berupa kemampuan (intelektualitas) terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada salah satu dari variabel independen berupa motivasi kerja, berbeda degan fasilitas.

6. Skripsi oleh Moh. Nur Faqih (072411071) tahun 2011 berjudul Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati. Metode pengumpulan data dengan menyebar angket kepada sejumlah responden, menggunakan alat ukur berupa validitas dan reabilitas, mengguanakan metode analisis data regresi berganda, menggunakan uji hipotesis berupa uji T, Uji simulasi (uji F), serta koefisien determinasi. Hasilnya, secara parsial uji T Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,740, sedangkan variabel Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 4,010. Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan Komunikasi dan Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 26.057. Secara koefisien determinan menunjukkan variasi perubahan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas Komunikasi dan Etika Kerja Islam sebesar 47,8%.

   Persamaan dalam penelitian tersebut adalah variabel dependen berupa kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada etika kerja Islam. Dalam penelitian diatas Etika kerja Islam berupa variabel independen berbeda dengan variabel moderasi dalam penelitian ini.

7. Penelitian oleh Awaluddin K, Syamsu Alam, Ria Mardiana Yusuf berjudul Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Busat Statistik

Kabupaten Maros. Populasi penelitian ini seluruh pegawai Kantor BPS Kabupaten Maros sebanyak 28 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan hasil *adjusted* R2 adalah 0,716, hal ini berarti seluruh variabel bebas mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 71,6%, sedangkan sisanya 28,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel fasilitas berkontribusi dominan terhadap kinerja pegawai.

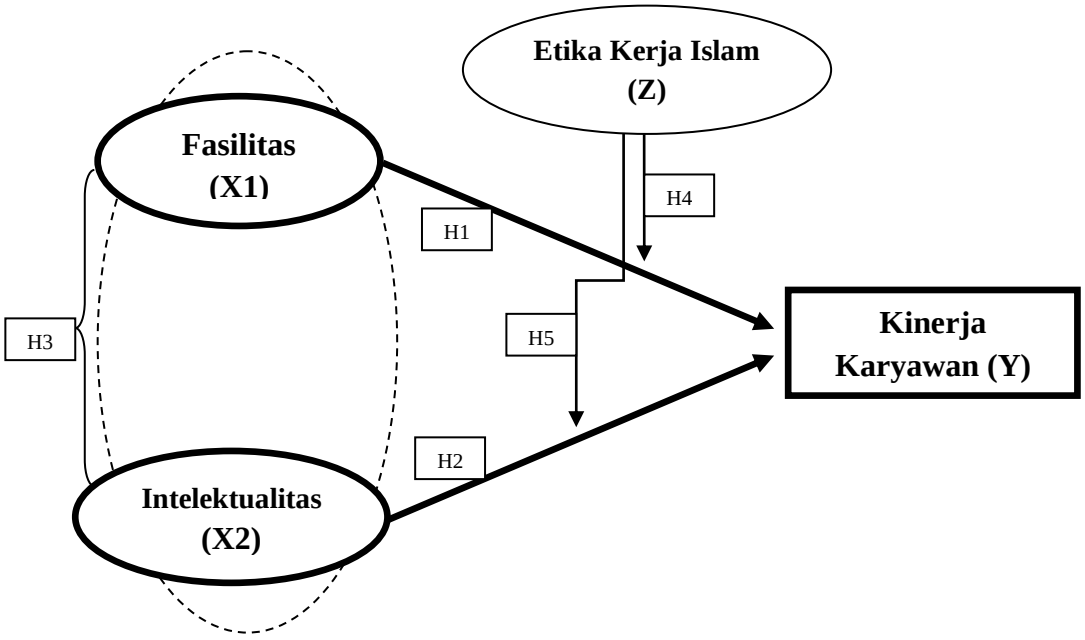
Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel dependen berupa kinerja karyawan dan salah satu variabel independen berupa fasilitas. Perbedaannya terletak pada dua variabel independen berupa tingkat pendidikan dan disiplin kerja berbeda dengan intelektualitas serta dalam penelitian ini tidak terdapat variabel moderasi.

8. Penelitian oleh Mayya Puji Febriana yang berjudul pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja Karyawan pada BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati. Penelitan menggunakan menggunakan jenis dan sumber data primer, dengan metodepengumpulan data angket (kuesioner). Menggunakan metode analisis data dengan dengan analisis factor dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian tersebut secara simultan etos erja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati, sebesar 0,725 atau 72,5%. Kedua, secara koefisien determinasi variable etos kerja Islam berpengaruh sebesar 28.947%.

Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel dependen berupa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh etos kerja Islam. Perbedaannya terletak pada etos kerja Islam yang mana dalam penelitian in menjadi variable yang secara langsung dapat dihubungkan dengan kinerja karyawan. Berbeda dengan etika kerja Islam yang menjadi variable moderator yang tidak secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu mengenai hubungan variabel dependen (Fasilitas dan Intelektualitas), dengan variabel independen (Kinerja Karyawan), serta variabel moderating (Etika keja Islam) maka dapat dikembangkan dengan kerangka konseptual seperti dibawah ini.



H1 = Pengaruh Fasilitas (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 = Pengaruh Intelektualitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 = Pengaruh Fasilitas (X1) dan Intelektualitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4 = Pengaruh Fasilitas (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Etika Kerja Islam (Z)

H5 = Pengaruh Intelektualitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Etika Kerja Islam (Z)