

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif.¹⁸ Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan, mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.¹⁹

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber

¹⁸ *Ibid*, Buchari Alma, Dan Donni hal. 171

¹⁹ *Ibid*, Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber* hal. 127

daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.²⁰

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain: *Personal Factor* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu, *leadership factor* (faktor kepemimpinan) ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*, dan juga proses kemanusiaan yang terdiri dari masalah nilai, sikap, perilaku yang mencakup kejujuran, tanggung jawab, disiplin, norma dan interaksi atau dengan kata lain etos kerja.²¹

Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup: (1) Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan, (2) Penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian, (3) Kesopanan dan tanggapan terhadap

²⁰ John R Schermenharn, *Manajemen*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), hal. 7

²¹ *Ibid*, Wibowo, *Manajemen Kinerja* hal.84

keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.²²

Menurut Manuaba, Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektifitas kerja secara total. Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia .

2. Peningkatan Produktivitas

a. Pendekatan Sistem pada Faktor-faktor Produktivitas

Sistem diartikan sebagai sekelompok unsur-unsur yang diatur menurut cara tertentu saling berkaitan dan membentuk kesatuan integral. Dari pendapat tersebut kami dapat mengemukakan suatu sistem produksi yang mengikuti model pada halaman berikut. Model ini menerangkan faktor-faktor produktivitas pokok yang dianggap sebagai kekuatan yang mempengaruhi dinamika produktivitas secara langsung maupun tak langsung dengan melalui perubahan unsur-unsur masukan dan hasil hubungan satu sama lain.²³

Pada sebuah sistem yang kompleks, sistem totalnya lebih penting dari bagiannya, sedangkan dalam proses produksi semua

²² Edhi Prasetyo, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Riyadi Palace Hotel Surakarta, Jurnal Skripsi, hal2

²³ *Ibid*, Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa* hal. 54-56

pemasukan harus diperhitungkan berdasarkan pada pelaksanaannya secara keseluruhan serta merupakan ukuran efektifitas pemanfaatan seluruh faktor-faktor produksi.

b. Peningkatan Produktivitas pada Perusahaan.

Sebuah perusahaan atau sistem produksi lainnya menerapkan kombinasi kebijakan, rencana sumber-sumber dan metodenya dalam memenuhi kebutuhan dan tujuan khususnya. Kombinasi kebijakan-kebijakan ini dituangkan melalui dan dengan bantuan faktor-faktor produktivitas internal dan eksternal. Pada tingkat perusahaan, faktor-faktor tersebut hampir seluruhnya direfleksikan dalam sumber pokok, yakni: manusia dan bahan-bahan atau melalui: (1) Tenaga kerja, (2) Manajemen dan organisasi, (3) Modal pokok, bahan mentah.²⁴

Sedangkan menurut Yader dimensi variabel terikat atau dependen yaitu produktivitas kerja dalam pengukurannya meliputi kriteria sebagai berikut: (1) Kualitas kerja (*Quality of work*) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, (2) Kuantitas kerja (*quantity of work*) yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan, (3) Kreatifitas (*creativity*) yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dalam tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul, (4) Kerja sama (*cooperation*) yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan yang lain (sesama anggota organisasi), (5) Pengetahuan tentang pekerjaan

²⁴ Ibid, Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa* hal. 59-60

(*knowledge of job*) yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan, (6) ketergantungan (*depend ability*) yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan, (7) Inisitif (*initeative*) yaitu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan, (8) Personal kualitas yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.²⁵

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.²⁶

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor etika kerja, motivasi kerja dan juga faktor- faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, budaya kerja, dan sebagainya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak factor yang dapat

²⁵ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, cet Ke.II, 2002), hal. 236

²⁶ *Ibid*, Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber*hal.282

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Anoraga, Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.²⁷

Sedangkan menurut Sinungan, menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: (1) Tenaga kerja. Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas, (2) Seni serta ilmu manajemen. Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah

²⁷ Pandjji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Cetakan ketiga, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hal. 56-60

pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian, (3) Modal. Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.²⁸

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

B. Etika Kepemimpinan

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk memujuk orang atau bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita.²⁹ Kepemimpinan tanpa etika dapat menimbulkan ketidakstabilan. Seorang pemimpin wajib untuk memimpin

²⁸ *Ibid*, Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa* hal.75

²⁹ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 2

dengan berpondasikan etika yang kuat dan santun. Sebab, tanpa etika kepemimpinan, maka pemimpin tidak akan pernah mampu menyentuh hati terdalam.

Seorang pemimpin yang memiliki etika akan mampu membawa organisasi yang dipimpinnya sampai ke puncak keberhasilan dengan memanfaatkan semua potensi yang ada pada semua anggota organisasi yang dipimpin. Seorang pemimpin menjadikan etika sebagai dasar mengoptimalkan semua bakat dan potensi sumber daya manusia, dan meningkatkan nilai dari semua sumber daya yang dimiliki oleh organisasi serta menghargai semua kualitas dan kompetensi sumber daya manusia.

1. Pengertian Etika Kepemimpinan

Etika berasal dari bahasa latin *etos* yang berarti kebiasaan. Sinonimnya adalah moral yang juga berasal dari bahasa latin *mores* yang berarti kebiasaan. Sedangkan bahasa Arabnya adalah *akhlak*, bentuk jamak dari mufradatnya *khuluq* artinya budi pekerti. Keduanya bias diartikan sebagai kebiasaan atau adat istiadat (*custom atau mores*), yang merujuk kepada perilaku manusia itu sendiri, tindakan atau sikap yang dianggap benar atau tidak.³⁰

Al-Ghazali dalam bukunya *Ihya 'Ulumuddin* menjelaskan pengertian *khuluq* (etika) adalah suatu sifat yang tetap dalam jiwa, yang daripadanya timbul perbuatan-perbuatan dengan mudah, dengan tidak membutuhkan pikiran. Dengan demikian etika bisnis dalam syari'at Islam

³⁰ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), hal. 171

adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.³¹ Secara etimologis, menurut Anshari, etika sama dengan akhlak. Akhlak berarti perbuatan dan ada sangkut pautnya dengan kata-kata *Khuliq* (pencipta) dan *makhluk* (yang diciptakan).³²

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etika merupakan seperangkat tatanan dan prinsip kehidupan manusia. Dalam pengertian yang lebih luas, etika adalah seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan sehingga etika menjadi salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik.³³

Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan instruksi atau perintah – perintah, ancaman hukum, dan pengawasan yang ketat.³⁴ Perilaku pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, juga tidak dapat terlepas dengan masalah moralitas yang harus dimiliki. Sedangkan etika pimpinan adalah mengungkapkan simpati, rasa hormat, dan kepedulian kepada karyawan, customer, dan *stakeholders* yang ada di ruang lingkup kerja perusahaan.

Menurut teoritis kepemimpinan, kepemimpinan etis adalah kepemimpinan yang mendemonstrasikan perilaku yang secara normative

³¹ *Ibid*, Ali Hasan, *Manajemen Bisbis* hal. 171

³² Endang Syaifuddin Anshari, *Pokok-Pokok Pikiran Tentang Islam Dan Umatnya*, (Bandung: Pelajar Bandung, 1969), hal. 26

³³ Johan Arifin, *Fiqh Perlindungan Konsumen*, (Semarang: Rasail, 2007), hal. 63-64

³⁴ *Ibid*, Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber....* hal. 169-170

tepat melalui tindakan-tindakan personal dan hubungan interpersonal, dan promosi perbuatan seperti itu kepada para pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pembuatan keputusan.³⁵ Dalam melakukan pilihan etis terhadap pertimbangan moral tertentu maka nilai dari masing-masing pihak yang terlibat dalam suatu pengambilan keputusan etis akan sangat menentukan pilihan mana yang akan dilakukan. Dengan demikian senantiasa terdapat hubungan yang sangat erat antara nilai dengan keputusan etis yang dibuat.³⁶

Organisasi merupakan penjelasan yang menguntungkan bagi pemahaman yang lebih baik dan mengembangkan etika organisasi. Jika perilaku organisasi dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana mengelola perilaku kerja manusia, kemudian ia dapat mengajarkan kepada kita cara menghindari perilaku yang buruk. Etika mencakup penelitian mengenai pilihan dan masalah moral. Ia menyangkut benar versus salah, baik versus buruk, dan banyak bayangan kelabu dalam isu-isu yang diduga berwarna hitam dan putih. Implikasi moral bersumber dari setiap keputusan yang sebenarnya, baik didalam maupun diluar kerja.³⁷

Kepemimpinan etis merupakan gagasan yang ambigu yang terlihat meliputi beragam elemen berbeda. Amatlah berguna membuat sebuah perbedaan antara etis dari seorang pemimpin dengan etika dari jenis

³⁵ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013) hal. 102

³⁶ Ismail Solihin, *Pengantar manajemen*, (Jakarta, Gelora Aksara Pratama, 2009) hal. 178-179

³⁷ Robert Kreitner, Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salmeha Empat, 2003), hal. 105

perilaku kepemimpinan tertentu. Kedua jenis etika itu sulit dievaluasi. Heifetz, Menyatakan tidak ada landasan netral secara etis bagi teori-teori kepemimpinan, karena mereka selalu melibatkan nilai dan asumsi *implicit* mengenai bentuk pengaruh yang tepat.³⁸

Disamping persoalan moral dan pedoman program etika serta iklim budaya organisasi, dalam kerangka mengenai diversitas, etika juga mempunyai dampak pada bagaimana bawahan diperlakukan, dan bagaimana mereka melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, etika dapat mempengaruhi keadaan karyawan dan kinerja mereka. Secara khusus, masalah-masalah sosial saat ini yang berhubungan dengan keterlibatan perusahaan dalam pelecehan seksual dan hak privasi, secara khusus relevan dengan studi perilaku etis dalam organisasi sekarang ini.³⁹

Untuk melihat atau menilai variabel etika kepemimpinan bisa dilihat dari ciri-ciri etika menurut Hafinuddin dan Tanjung: (1) Al-Shalah atau baik dan manfaat. (2) Al-Itqan atau kemantapan dan *perfctnees*, (3) Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi, (4) Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal, (5) Tanafus dan Ta'awun atau berkopetisi dan tolong menolong, (6) Mencermati nilai waktu, yaitu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan pemimpin, keahlian dalam bidang pekerjaan yang dipimpinnya amatlah perlu. Bagaimana kita dapat memberi pimpinan dan bimbingan kalau kita sendiri tak ada kemampuan untuk

³⁸ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Macanan Jaya Cemerlang, 2005), hal. 480

³⁹ Luthans Fred, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: 2005), hal. 89-91

melaksanakannya. Hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seseorang dan masih banyak lagi faktor keberhasilan seorang pemimpin.⁴⁰ Berikut ini adalah beberapa factor keberhasilan pemimpin: (1) Berpengetahuan, Ia memang memiliki kemampuan dalam bidang yang dipimpinnya. Ia tahu yang dipimpinnya. Ia tahu benar akan seluk beluk bidang kegiatannya, baik dari dalam maupun dari luar, (2) Keberanian, kemampuan batin yang mengakui adanya rasa takut, akan tetapi mampu untuk menghadapi bahaya atau rintangan dengan tegas dan tenang, atau dapat dikatakan bahwa keberanian adalah kemampuan berpikir yang memungkinkan seseorang dapat menguasai tingkah lakunya dan dapat menerima tanggung jawab serta dapat mudah bertindak dalam keadaan bahaya, (3) Berinisiatif, kemampuan untuk bertindak, meskipun tidak ada perintah atau yang mengajukan pertimbangan- pertimbangan guna memperbaiki tugas pekerjaannya. Ia mampu menganalisa situasi, sehingga tepat dan cepat mengambil keputusan, (4) Berketegasan, Artinya kesanggupan untuk mengambil keputusan keputusan dengan segera bila dibutuhkan dan mengutarakan dengan tegas , lengkap dan jelas. Ketegasan bersumber pada keyakinan dan kepercayaan kepada diri sendiri, (5) Kebijaksana, bijaksana adalah kecakapan untuk bergaul dengan bawahan maupun atasannya dengan cara yang tepat dan tidak menyinggung perasaan. Kebijaksanaan merupakan suatu kemampuan untuk menghargai apa lagi,

⁴⁰ Didin Hanifuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, cet ke I, 2003), hal. 40-41

kapan harus dilakukan, dan kapan arus diam, menanggung saat yang baik,
 (6) Adil, Artinya tidak memihak dan hanya komitmen terhadap kebenaran,
 jika mampu memisahkan antara emosi dan rasio. Dendam dan benci, cinta
 dan dengki tidak mempengaruhinya dalam mengambil keputusan. Jadi
 berarti adil di waktu cinta maupun benci (al'acilu fir ridla wa fil ghadlab),
 (7) Taat, Artinya taat terhadap keputusan yang disepakati. Setiap
 keputusan bersama dijalankan dengan konsekuen, (8) Berpembawaan
 Yang Baik, pembawaan atau tampang dan sikap seseorang berarti
 penjelmaan yang nyata dari isi diri yang harus dimiliki oleh seorang
 pemimpin. Seorang pemimpin harus memperhatikan tingkah lakunya,
 tampangnya bahkan pakaiannya, (9) Memiliki Keuletan, keuletan
 dibuktikan dengan kesanggupan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan,
 walaupun banyak dialami oleh banyak rintangan dan kegagalan-kegagalan,
 (10) Memiliki Semangat Besar Seorang pemimpin harus mempunyai
 hasrat yang besar dan perhatian yang mendalam terhadap tugas yang besar
 pula pada anak buahnya, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan mudah,
 (11) Tidak Mementingkan Diri Sendiri Yang dimaksud dengan ini adalah
 seorang pemimpin yang tidak akan mengambil keuntungan dari pekerjaan
 kelompok itu untuk kepentingan diri sendiri serta tidak menyalahgunakan
 jabatan, (12) Ikhlas atau memiliki kebiasaan untuk berbuat lebih dari apa
 yang diharapkan sebagai imbalan. Jiwa ikhlas, pada dirinya tidak
 bersemayam senantiasa menuntut balas.⁴¹

⁴¹ Imam Munawwir, *Asas-Asas Kepemimpinan dalam Islam*, (Surabaya: Usaha

2. Teori Etika

Teori etika bisa dianggap seperti jatuh didalam dua wilayah: teori tentang perilaku pemimpin dan teori tentang karakter pemimpin. Dengan kata lain, teori etika ketika diterapkan untuk kepemimpinan adalah tentang tindakan pemimpin dan diri mereka sebagai orang.

Disamping itu, sifat teori alam ilmu etika masih lebih banyak untuk meramalkan, apalagi untuk mengontrol suatu tindakan atau perilaku. Banyaknya teori etika yang berkekmbang tampak cukup membingungkan. Padahal sifat teori yang semakin sederhana dan makin mengurucut menuju suatu teori tunggal yang mampu menjelaskan suatu gejala secara komprehensif, justru makin menunjukkan kemapanan disiplin ilmu yang bersangkutan. Untuk memperoleh pemahaman tentang berbagai teori etika yang berkembang, berikut ini diuraikan secara garis besar beberapa teori yang berpengaruh.

1) Egoisme

Rachel memperkenalkan dua konsep yang berhubungan dengan egoism, yaitu: egoisme psikologis dan egoisme etis. Kedua konsep ini tampak mirip karena keduanya menggunakan istilah egoisme, namun sebenarnya keduanya mempunyai pengertian yang berbeda. Egoisme psikologis adalah suatu teori yang menjelaskan bahwa semua tindakan manusia dimotivasi oleh kepentingan

berkutat diri. Menurut teori ini, orang boleh saja yakin bahwa ada tindakan mereka yang bersifat luhur dan suka berkorban, namun semua tindakan yang suka berkorban tersebut hanyalah ilusi. Munculnya paham egoisme etis memberikan landasan yang sangat kuat bagi munculnya paham ekonomis kapitalis dalam ilmu ekonomi.

2) Utilitarianisme

Utilitarianisme berasal dari kata latin utilis, kemudian menjadi kata inggris utility yang berarti bermanfaat. Perbedaan paham Utilitarianisme dengan paham egoisme etis terletak pada siapa yang memperoleh manfaat. Egoisme etis melihat dari sudut pandang kepentingan individu, sedangkan paham utilitarianisme melihat dari sudut kepentingan orang banyak (kepentingan bersama, kepentingan masyarakat).

3) Deontologi

Paradigma teori deontology sangat berbeda dengan paham egoisme dan utilitarianisme yang sudah dibahas. Kedua teori yang disebut terakhir, yaitu teori egoisme dan utilitarianisme sama-sama menilai baik buruknya suatu tindakan dari akibat, konsekuensi, atau tujuan dari tindakan tersebut. Bila akibat dari suatu tindakan memberikan manfaat entah untuk individu atau untuk banyak orang atau kelompok masyarakat, maka tindakan itu dikatakan etis. Sebaliknya, jika akibat suatu tindakan merugikan individu atau

sebagian besar kelompok masyarakat, maka tindakan tersebut dikatakan tidak etis. Teori yang menilai suatu tindakan berdasarkan hasil, konsekuensi, atau tujuan dari tindakan tersebut disebut teleology.⁴²

3. Fungsi Etika Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses dimana pemimpi memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dimensi pengaruh dari kepemimpinan menuntut pemimpin untuk memiliki dampak pada kehidupan yang mereka pimpin.

Intinya, etika adalah pusat bagi kepemimpinan karena sifat dari proses memberikan pengaruh, kebutuhan untuk melibatkan karyawan dalam mencapai tujuan bersama, serta dampak yang dimiliki pemimpin terhadap organisasi. Fungsi dari etika bagi kepemimpinan meliputi: (1) Norma etika. Setiap organisasi. Setiap organisasi atau sistem sosial yang mapan mempunyai norma dan nilai-nilai etika di samping peraturan. Norma dan nilai-nilai tersebut merupakan bagian daripada budaya organisasi, (2) Pemimpin. Norma dan nilai-nilai memengaruhi perilaku semua anggota organisasi termasuk pemimpin. Khusus bagi pemimpin ia harus memimpin aplikasi dan penegakan pelaksanaan norma dan nilai-nilai dalam perilaku organisasi dan perilaku pribadi para anggota organisasi, (3) Perilaku memengaruhi pemimpin yang etis. Norma dan nilai-nilai organisasi diterapkan dalam perilaku

⁴² Agoes, Sukrisno, et.al, *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia seutuhnya*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal. 44-47

memengaruhi pemimpin. Jika pemimpin menerapkan norma dan nilai-nilai etika maka terciptalah teknik memengaruhi dari pemimpin yang etis. Pemimpin menggunakan teknik memengaruhi yang dapat diterima oleh para pengikut yang juga telah menerapkan norma dan nilai-nilai organisasi dalam perilakunya, (4) Iklim etika. Penggunaan norma dan nilai-nilai organisasi oleh pemimpin dalam teknik memengaruhi pemimpin yang dapat diterima oleh para pengikut yang telah menyesuaikan perilakunya dengan norma dan nilai-nilai organisasi menciptakan iklim etika dalam organisasi. Iklim etika adalah persepsi pemimpin dan pengikut mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi, (5) Kinerja Pengikut. Iklim etika memungkinkan para pengikut bekerja secara maksimal, meningkatkan motivasi, etos kerja dan kepuasan kerja para pengikut. Hambatan-hambatan psikologis pengikut dalam bekerja dihindari. Dengan demikian akan tercipta kinerja maksimal dari para pengikut, (6) Visi tercapai. Jika kinerja pengikut maksimal maka dapat diprediksi kinerja organisasi akan maksimal dan visi pemimpin akan tercapai.⁴³

4. Perilaku Etis

Seorang pemimpin, yang etis perilakunya mengacu pada norma-norma etika. Karakteristik perilaku etis antara lain:

- 1) Pemimpin yang etis itu jujur. Seorang pemimpin yang jujur berupaya menyatukan antara apa yang dikatakan, dijanjikan dengan apa yang

⁴³ *Ibid*, Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi....* hal. 104-105

dilakukannya. Untuk menjadi pemimpin yang baik kita harus jujur, kegunaan dari bersikap jujur bisa dipahami dengan lebih jelas ketika kita mempertimbangkan lawan dari kejujuran: ketidakjujuran. Ketidakjujuran bisa menghasilkan banyak hal yang tidak menyenangkan, hal utama yang dihasilkan ketidakjujuran adalah tidak ada rasa percaya.

- 2) Pemimpin yang etis melayani orang lain. Di dalam tempat kerja, perilaku layanan altruistik dapat diamati dalam aktivitas seperti pendampingan, perilaku pemberdayaan, pembentukan tim, dan perilaku yang bertanggung jawab pada masyarakat. Tanggung jawab etis pemimpin untuk melayani orang lain sangat serupa dengan prinsip etis dalam perawatan kesehatan karena kebaikan hati. Tindakan untuk melakukan kebaikan berasal dari tradisi pendukung *hipocrates*, yang percaya bahwa profesi kesehatan harus membuat pilihan yang menguntungkan pasien. Menjadi pelayan berarti menjelaskan dan mengembangkan visi yang lebih besar daripada diri sendiri.
- 3) Pemimpin yang etis menghargai orang lain. Pemimpin harus memperlakukan para pengikut dengan baik seperti ia ingin diperlakukan pengikutnya dan orang lain. Pemimpin juga harus menghargai hak asasi para pengikut dan orang-orang yang berhubungan dengan organisasinya. Pemimpin yang menghargai orang lain juga memungkinkan mereka untuk menjadi diri mereka sendiri, dengan keinginan dan hasrat kreatif.

- 4) Pemimpin yang etis itu objektif. Pemimpin yang etis terkait dengan masalah keadilan dan kesetaraan. Mereka memprioritaskan perlakuan yang setara kepada semua pengikut. Keadilan menuntut pemimpin untuk menempatkan isu keadilan dipusat pengambilan keputusan mereka. Sebagai suatu peraturan, tidak ada orang yang seharusnya menerima perlakuan khusus atau pertimbangan khusus, kecuali ada situasi khusus yang menuntut itu. Ketika individu diperlakukan secara berbeda, dasar untuk perlakuan yang berbeda harus jelas dan masuk akal, dan harus didasarkan pada nilai moral.
- 5) Pemimpin yang etis membangun komunitas. Pemimpin merupakan faktor penentu terciptanya perilaku etis dan iklim etika dalam organisasi. Pemimpin menyusun strategi pengembangan perilaku etis yang merupakan bagian dari strategi organisasi. Pemimpin menyusun kode etik organisasi dan melaksanakannya sebagai panduan perilaku para anggota organisasi. Dalam melaksanakan kode etik, pemimpin menjadi role model atau panutan perilaku etis. Dalam organisasi dibentuk komisi atau badan kode etik yang menegakkan pelaksanaan kode etik.⁴⁴

Dalam kepemimpinan, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dikatakan sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi,

⁴⁴ *Ibid*, Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi....* hal.105-106

bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya. Sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.⁴⁵

C. Motivasi kerja islam

1. Pengertian Motivasi Kerja Islam

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan. Menurut Mitchell, motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu.⁴⁶ Stanton, mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan Abraham, mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.⁴⁷

Dalam motivasi kerja islam haruslah berlandaskan konsep *ihsan* (kebaikan) dan ajaran yang mengarahkan manusia dalam rangka kemandirian kerja. Kesadaran manusia yang selalu dalam pengawasan zat yang maha melihat dijadikan motivasi kerja dengan sebaik-baiknya. Kesadaran ini membantu pelaksanaan pengawasan dalam arti substansial,

⁴⁵ *Ibid*, Wibowo, *Manajemen Kinerja*.... hal.69

⁴⁶ *Ibid*, Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian* hal. 1

⁴⁷ Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2004). hal. 93

mendorong peningkatan partisipasi kerja, serta mengarahkan manusia untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.⁴⁸

Mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kbutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mngejar kekayaan dengan sengala cara. Dengan demikian, motivasi kerja islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepaa Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya.

Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuannya.⁴⁹ Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh islam.

Untuk melihat atau menilai variabel motivasi kerja islam bisa dilihat dari indikator berikut:

- a. Aqidah, motivasi spiritual dalam Islam adalah berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, pondasi dan dasar dari kehidupan, yang dimaksud

⁴⁸ Mustafa Kamal Rokam, *Bisnis ala Nabi: Teladan Rasulullah SAW. dalam Berbisnis*, (Yogyakarta: PT Bentang Pustaka. 2013), hal. 75

⁴⁹ Abdel rahman AA, *An islamic perspective on organizational motivation*, The american journal of islamic social science vol 12 no 2

dengan akidah Islam adalah rukun iman.⁵⁰ Iman menurut hadis merupakan pengikraran yang bertolak dari hati, pengucapan dengan lisan dan aplikasi dengan perbuatan. Jadi motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang muncul akibat kekuatan tersebut.

- b. Ibadah, kaidah ibadah dalam arti khas (*qoidcih "ubiuiiyah*) yaitu tata aturan ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul.⁵¹ Ibadah dalam ajaran Islam dapat dicontohkan sebagai berikut: doa, shalat, puasa, bersuci, haji dan zakat. Tetapi unsur motivasi ibadah ini hanya diambil doa, shalat, dan puasa, karena ketiga unsur ini dilakukan karyawan sehari-hari dalam proses produksi sehingga patut diduga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Muamalah, kaidah muamalah dalam arti luas adalah tata aturan ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi alam. Muamalah diantaranya mengatur kebutuhan primer, dan sekunder dengan syarat untuk meningkatkan kinerja. Kebutuhan tersier dilarang dalam Islam karena dipandang tidak untuk meningkatkan kinerja tetapi dipandang sebagai pemborosan dan pemusnahan sumber daya. Motivasi muamalah

⁵⁰ Thahir Ibnu Shalih Jazairi, *Jawahiru al-kalamiyah*, (Surabaya: Muhammad Ibnu Ahmad bin Nabhan), hal.2

⁵¹ Endang Saifudin Anshari, *Wawasan Islam: Pikiran-pikiran tentang islam dan umatnya*, (Jakarta: Rajawali Cet. Ke-3, 1993), hal. 26

adalah dorongan kekuatan dari dalam untuk memenuhi kebutuhan manusia yang dilandasi oleh kekuatan moral spiritual, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang religius, karena diilhami oleh al-Qur'an dan as-Sunnah.

- d. Kebutuhan, kebutuhan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan. Dimana kebutuhan itu suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri.
- e. Harapan, teori harapan berkata yang dikemukakan oleh Vroom mengemukakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya.⁵²
- f. Insentif, insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui Standard yang telah ditentukan. Insentif juga merupakan suatu bentuk dorongan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut.

Mursi menerangkan motivasi dalam perspektif Islam sebagai berikut:

- a. Motivasi fisiologis, Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah

⁵² Sondong P.Siagian, *Manajemen Sumber daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hal. 292

motivasi fisiologis. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.

b. Motivasi Psikologis atau Sosial

1. Motivasi Kepemilikan merupakan motivasi psikologis yang dipelajari manusia di tengah pertumbuhan sosialnya, di dalam fase pertumbuhan, berkembang kecenderungan individu untuk memiliki, berusaha mengakumulasi harta yang dapat memenuhi kebutuhan dan jaminan keamanan hingga masa yang akan datang. Harta mempunyai peranan dalam memenuhi kebutuhan manusia.
2. Motivasi Berkompetensi, berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Manusia biasa berkompetensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Quran menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj Ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhan Allah SWT.
3. Motivasi Kerja. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain.

Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Kerja adalah aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri. Dukungan sosial ini dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni. Sedangkan dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatarbelakangi aktivitas kerja, seperti kebutuhan untuk memproduksi, berkreasi, dan memperoleh pengakuan dari orang lain, memperoleh prestasi serta kebutuhan-kebutuhan lainnya. Bekerja merupakan kegiatan pokok dari aktivitas kemanusiaan yang dapat dibagi menjadi sejumlah dimensi yaitu dimensi fisiologis, psikologis, ikatan sosial dan kelompok, dan kekuasaan ekonomi.⁵³

2. Teori motivasi kerja Islam

Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan.⁵⁴ Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mepedulikan kepentingan akhirat kelak.

⁵³ *Ibid*, Ali Hasan, *Manajemen* hal.71

⁵⁴ Abdel rahman AA, *An islamic perspective on organizational motivation*, The american journal of islamic social science vol 12 no 2

Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh islam, dan menurut Saleh ciri-ciri orang yang memiliki motivasi kerja menurut islam adalah sebagai berikut: (1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT), seseorang harus mengetahui apa niat dan motivasi bekerja, niat ialah yang akan menentukan arah pekerjaannya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan dia dapatkan. Akan tetapi jika niatnya adalah bekerja untuk mendapatkan harta halal, menafkahi keluarga, dan semata-mata untuk mendapatkan ridha Allah SWT, maka dia akan mendapatkan sebagaimana yang dia niatkan. Ciri-ciri orang yang bekerja dengan niat baik dan benar untuk mengharapkan ridha Allah SWT adalah: (a) Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, (b) Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan untuk bekerja, (c) Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, (d) Bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT, (2) Takwa dalam bekerja, terdapat dua pengertian dari takwa yang dimaksud, yang pertama adalah taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk laragannya. Kedua sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Orang yang bertakwa juga akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, karena itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap

yang baik, (3) Ikhlas dalam bekerja, ikhlas adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Ciri orang yang bekerja dengan ikhlas adalah : (a) Bekerja semata-mata mengharapkan ridha Allah SWT, (b) Bekerja Dengan Ikhlas Meskipun Pekerjaan Itu Berat, (c) Penuh Semangat Dalam Mengerjakan Pekerjaannya, (d) Tidak Melakukan Pamrih Dan Riya.⁵⁵

3. Peranan motivasi dalam kehidupan

Allah berfirman dalam al-quran yang artinya: *“Sesungguhnya Allah Tidak Mengubah Keadaan Suatu Kaum Sehingga Mereka Mengubah Keadaan Yang Ada Pada Diri Mereka Sendiri”* (QS.Ar-ra’d: 11). Dari ayat diatas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya. Dalam kaitannya dengan tingkah laku dan keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keadamaan yang dikerjakan seseorang.⁵⁶

4. Tujuan Kerja Menurut Islam

Bekerja bagi umat islam tertentu tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi belaka. Lebih dari itu, bekerja adalah untuk beribadah. Bekerja akan memberikan hasil. Hasil inilah yang memungkinkan orang dapat makan, berpakaian, tinggal di sebuah rumah,

⁵⁵ Muwafik Saleh, *Bekerja dengan hati Nurani*, (Jakarta : Erlangga. 2009) hal. 65

⁵⁶ Ramayulis, *Psikologi Agama*, (Jakarta : Kalam Mulia, 2006), hal. 100

memberikan nafkah keluarga, dan menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik. Dari hasil kerja inilah manusia dapat membayar zakat, bersedekah kepada yang masih lemah dan berinfak untuk kepentingan pembangunan umat islam secara keseluruhan. Secara umum tujuan yang ingin dicapai melalui kerja adalah:⁵⁷

- a. Memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarga. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, tanpa kerja orang tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhan hidup baik kebutuhannya sendiri maupun keluarganya. Orang harus bertanggung jawab untuk memenuhi itu. Al-quran surat At-Tahrim (66):6, mendidik orang (kepala keluarga) agar memiliki rasa tanggung jawab untuk menghantarkan kehidupan keluarganya menuju kesejahteraan didunia dan kebahagiaan diakhirat, demikian juga dalam surat an-Nisa' (4):34, mendidik orang (kepala keluarga) agar memiliki semangat kerja untuk memberi nafkah yang diperlukan oleh anggota keluarganya (sandang makan, tempat tinggal, pendidikan dll), bahkan terdapat isyarat bahwa orang (kepala keluarga) jangan sampai tidak meninggalkan apapun untuk anak-anaknya. Al-quran menekankan pentingnya bekerja sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarganya, bahkan nabi dawud, dan keluarganya diperintahkan untuk bekerja, demikian juga nabi-nabi yang lain. Oleh karena itu siapapun yang mencurahkan kemampuannya untuk bekerja dengan sungguh-

⁵⁷ *Ibid*, Ali Hasan, *Manajemen Bisnis* hal. 73-75

sungguh di jalan Allah, berarti ia telah berusaha sekali pun hanya cukup untuk menghidupi dirinya sendiri.

- b. Memenuhi ibadah dan kepentingan sosial. Sebagaimana telah disinggung dalam bagian sebelumnya bahwa dengan hasil usaha yang diperoleh dari kerja keras itu kemudian manusia dapat menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya seperti membayar zakat, dan pergi menunaikan ibadah haji. Disamping nilai ibadah semacam itu, harta juga memiliki nilai sosial misalnya untuk menyantuni orang-orang lemah serta dapat membantu pembangunan fasilitas umum di jalan Allah seperti sekolah-sekolah Islam, pondok pesantren, masjid dan sebagainya. Islam bahkan mengajarkan bahwa seorang tetangga pun memiliki hak atas sebagian dari harta yang kita miliki. Hadits mengenai persoalan ini dari Umar bin al-Khattab, Rasulullah SAW bersabda “Barang siapa mengunci pintu rumahnya terhadap tetangganya karena takut sesuatu akan menimpa keluarga dan hartanya, ia bukanlah orang yang beriman, dan bukan pula orang yang beriman apabila seorang tetangganya merasa tidak aman karena kekejamannya.

D. Koperasi

1. Pengertian Koperasi

Secara etimologi koperasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *cooperation* (*co*: bersama dan *operation*: kerja) yang artinya bekerja sama. Sedangkan secara terminologi, koperasi ialah suatu perkumpulan atau organisasi yang beranggotakan badan hukum atau orang-orang yang

bekerja sama dengan penuh kesadaran untuk meningkatkan kesejahteraan anggota atas dasar sukarela secara kekeluargaan.⁵⁸

Dilihat dari segi bahasa, secara umum koperasi berasal dari kata-kata Latin yaitu *Cum* yang berarti dengan, dan *Aperari* yang berarti bekerja, dari dua kata ini, dalam bahasa Inggris dikenal istilah *Co* dan *Operation*, yang dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Coöperatieve Vereniging* yang berarti bekerja bersama dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁵⁹

Kata *Co Operation* kemudian diangkat menjadi istilah ekonomi sebagai Koperasi yang dibakukan menjadi suatu bahasa ekonomi yang dikenal dengan istilah Koperasi, yang berarti organisasi ekonomi dengan keanggotaan yang sifatnya sukarela.

Oleh karena itu koperasi dapat didefinisikan sebagai suatu organisasi ekonomi dalam masyarakat yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum tertentu yang berdasar atas asas kekeluargaan dan gotong royong. Undang-Undang dasar 1945 menempatkan koperasi sebagai soko guru perekonomian Indonesia. Atas dasar itu koperasi sebagai suatu perusahaan yang permanen dan memungkinkan koperasi berkembang secara ekonomis.⁶⁰

⁵⁸ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalah)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hal.161

⁵⁹ R.T Sutantya Rahardja Hadhikusuma, *Hukum Koperasi Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), hal. 1

⁶⁰ Nur S Buchori, *Koperasi Syariah*, (Waru Sidoarjo Jawa Timur: Mas Media Buana Pustaka, 2009), hal.10

2. Landasan Dan Asas Koperasi Indonesia

Untuk mewujudkan tujuan nasional yaitu tercapainya masyarakat adil dan makmur seperti tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, salah satu sarannya adalah Koperasi. Sebagai sarana untuk mencapai masyarakat adil dan makmur, koperasi tidak lepas pula dari landasan-landasan hukum sebagai landasan berpijaknya hukum di Indonesia. Landasan Koperasi Indonesia adalah Pancasila, seperti tertuang di dalam ketentuan Bab II, Bagian Pertama, Pasal 2 Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.⁶¹

Sedangkan landasan mental Koperasi Indonesia adalah setia kawan dan kesadaran berpribadi. Kedua landasan mental ini harus bersatu padu, saling memperkuat satu dengan yang lain.⁶²

Asas koperasi di Indonesia adalah kekeluargaan dan gotong royong. Hal ini secara jelas tertuang dalam pasal 33 ayat (1) Undang-Undang dasar 1945 berbunyi: Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Asas kekeluargaan merupakan asas yang sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia. Koperasi Indonesia harus menyadari bahwa dalam dirinya terdapat kepribadian sebagai pencerminan kehidupan yang dipengaruhi oleh keadaan, tempat, lingkungan waktu, dengan suatu ciri khas adanya unsur Ke-Tuhanan Yang

⁶¹ *Ibid*, R.T Sutantya Rahardja Hadhikusuma, *Hukum Koperasi....* hal. 31

⁶² Edilius, dan Sudarsono, *Koperasi Dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), hal.79

Maha Esa, kegotong royongan dalam arti kerjasama, saling bantu membantu, kekeluargaan dengan semboyan Bhinneka Tunggal ika.⁶³

3. Tujuan, Fungsi, Peran Dan Prinsip Koperasi Indonesia

Tujuan utama dari koperasi Indonesia adalah mensejahterakan para anggotanya dan seluruh masyarakat Indonesia. Seperti yang tercantum dalam Bab II, Bagian Kedua, Pasal (3) UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, tertuang tujuan koperasi Indonesia seperti berikut: “Memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945”.⁶⁴

Fungsi dan Peran Koperasi antara lain sebagai berikut: (1) Alat perjuangan ekonomi untuk mempertinggi kesejahteraan rakyat, (2) Alat pendemokrasian nasional, (3) Sebagai salah satu urat nadi perekonomian bangsa Indonesia, (4) Alat pembinaan masyarakat untuk memperkokoh kedudukan ekonomi bangsa Indonesia serta bersatu dalam mengatur tatalaksana perekonomian rakyat.⁶⁵

Sedangkan di dalam Pasal (4) UU No. 25 Tahun 1992, diuraikan fungsi dan peran koperasi Indonesia sebagai berikut: (1) Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya. Berperan serta secara aktif dalam

⁶³ *Ibid*, R.T Sutantya Rahardja Hadhikusuma, *Hukum Koperasi....* hal.37-38

⁶⁴ *Ibid*, R.T Sutantya Rahardja Hadhikusuma, *Hukum Koperasi....*hal.39-40

⁶⁵ *Ibid*, Edilius, dan Sudarsono, *Koperasi Dalam Teori....* hal.80

upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat, (2) Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional. (3) Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.⁶⁶

Prinsip Koperasi dalam Bab III, Bagian Kedua, Pasal (5) UU No.25 Tahun 1992 diuraikan bahwa.⁶⁷ Koperasi melaksanakan prinsip koperasi sebagai berikut: (1) Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka, (2) Pengelolaan dilakukan secara demokratis, (3) Pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota, (4) Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal, (5) Kemandirian.

4. Pengertian Koperasi Syariah

Lembaga keuangan syariah (LKS) terdiri dari dua kelompok lembaga, yakni lembaga keuangan berbentuk bank dan lembaga keuangan berbentuk bukan bank. Lembaga keuangan yang berbentuk bank mencakup bank umum syariah (BUS) dan bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS). Sedangkan lembaga keuangan yang bukan berbentuk bank adalah unit usaha syariah (UUS) dan Bait Al Maal Wa Al Tamwil (BMT).⁶⁸

Berawal dari lahirnya Bank Muamalat Indonesia (BMI) sebagai sentral perekonomian yang bernuansa Islam, maka bermunculan lembaga-

⁶⁶ *Ibid*, R.T Sutantya Rahardja Hadhikusuma, *Hukum Koperasi*....hal.40

⁶⁷ *Ibid*, R.T Sutantya Rahardja Hadhikusuma, *Hukum Koperasi*....hal.47

⁶⁸ Hadin Nuryadin, *BMT dan Bank Islam: Instrumen Lembaga Keuangan Syariah*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2004), hal.159-160

lembaga keuangan yang lain. Yaitu ditandai dengan tingginya semangat bank konvensional untuk mendirikan lembaga keuangan Islam yaitu bank syariah.⁶⁹ Tetapi karena operasionalisasi bank syariah di Indonesia kurang menjangkau usaha masyarakat kecil dan menengah, maka muncul usaha untuk mendirikan lembaga keuangan mikro seperti BPR syariah dan BMT yang bertujuan untuk mengatasi hambatan operasionalisasi di daerah-daerah.

Perkembangan BMT cukup pesat, hingga akhir 2001 PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) mendata ada 2938 BMT terdaftar dan 1828 BMT yang melaporkan kegiatannya.⁷⁰ Sampai dengan tahun 2003, jumlah BMT yang berhasil diinisiasi dan dikembangkan sebanyak 3.200 BMT dan tersebar di 27 propinsi.⁷¹ Perkembangan tersebut membuktikan bahwa BMT sangat dibutuhkan masyarakat kecil dan menengah. Karena BMT di daerah sangat membantu masyarakat dalam rangka pemenuhan kebutuhan ekonomi yang saling menguntungkan dengan memakai sistem bagi hasil.

Di samping itu juga ada bimbingan yang bersifat pemberian pengajian kepada masyarakat dengan tujuan sebagai sarana transformatif

⁶⁹ Ahmad Sumiyanto, *Menuju Koperasi Modern (Panduan Untuk Pemilik, Pengelola dan Pemerhati Baitul Maal wat Tamwil dalam format Koperasi)*, (Yogyakarta: Debata, 2008), hal.23

⁷⁰ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta: Ekonosia, cet. Ke-2, 2007), hal.98

⁷¹ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Pres, 2005), hal.7

untuk lebih mengakrabkan diri pada nilai- nilai agama Islam yang bersentuhan langsung dengan kehidupan sosial masyarakat.⁷²

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 91/Kep/IV/KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah memberikan pengertian bahwa Koperasi Simpan Pinjam Syariah atau koperasi jasa keuangan syariah adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak dibidang pembiayaan, investasi dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah). Dengan demikian semua BMT yang ada di Indonesia dapat digolongkan dalam KJKS, mempunyai payung Hukum dan legal kegiatan operasionalnya asal saja memenuhi ketentuan perundang- undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan yang disebut Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak dibidang pembiayaan, investasi dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah). Dengan demikian semua BMT yang ada di Indonesia dapat digolongkan dalam KJKS, mempunyai payung Hukum dan Legal kegiatan operasionalnya asal saja memenuhi ketentuan perundang- undangan yang berlaku.

Dari segi usahanya, koperasi dapat dibagi menjadi dua macam yaitu Koperasi yang berusaha tunggal (*single purpose*) yaitu koperasi yang hanya menjalankan satu bidang usaha, seperti koperasi yang hanya

⁷² *Ibid*, Ahmad Sumiyanto, *Menuju Koperasi Modern....* hal.24

berusaha dalam bidang konsumsi, bidang kredit atau bidang produksi. Koperasi serba usaha (multi purpose) yaitu koperasi yang berusaha dalam berbagai (banyak) bidang, seperti koperasi yang melakukan pembelian dan penjualan.⁷³

Menurut pandangan ulama, koperasi (*syirkah ta'uwuniah*) dalam Islam adalah menggunakan akad *musyarakah*, yakni suatu perjanjian kerja sama antara dua orang atau lebih, di satu pihak menyediakan modal usaha, sedangkan pihak lain melakukan usaha atas dasar *profit sharing* menurut perjanjian, dan di antara syarat sah *musyarakah* itu ialah keuntungan setiap tahun dengan persentase tetap kepada salah satu pihak dari *musyarakah* tersebut.

Koperasi syaria'ah menegakkan prinsip-prinsip ekonomi Islam, sebagai berikut: (1) Kekayaan adalah amanah Allah swt yang tidak dapat dimiliki oleh siapapun secara mutlak, (2) Manusia diberi kebebasan bermu'amalah selama bersama dengan ketentuan syariah, (3) Manusia merupakan khalifah Allah dan pemakmur dimuka bumi, (4) Menjunjung tinggi keadilan serta menolak setiap bentuk ribawi dan pemusatan sumber dana ekonomi pada segelintir orang atau sekelompok orang saja.

5. Tujuan Pengembangan Koperasi Syariah

Sesuai dengan keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah Bab UU Pasal 2, tujuan pengembangan

⁷³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hal.291

Koperasi Jasa Keuangan Syariah/Unit Jasa Keuangan Syariah: (a) Meningkatkan program pemberdayaan ekonomi, khususnya di kalangan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi melalui sistem syariah, (b) Mendorong kehidupan ekonomi syariah dalam kegiatan usaha mikro, kecil, dan menengah khususnya dan ekonomi Indonesia pada umumnya. Meningkatkan semangat dan peran serta anggota masyarakat dalam kegiatan Koperasi Jasa Keuangan Syariah.

E. Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)

1. Pengertian Baitul maal Wa Tamwil (BMT)

Baitul maal wa tamwil adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat martabat dan serta membela kepentingan kaum fakir miskin. BMT (*Baitul Maal Wa Tamwil*) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitut tamwil*. Sedangkan *baitut tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial.⁷⁴ Selain itu, BMT juga dapat menerima titipan zakat, infak dan shodaqoh, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanat. BMT merupakan lembaga ekonomi atau lembaga keuangan syariah nonperbankan yang bersifat infoemal karena lembaga ini didirikan oleh swadaya masyarakat (LSM).⁷⁵

⁷⁴ Abdul aziz dan Mariyah Ulfah, *Kapita Selektu Ekonomi Islam Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.115

⁷⁵ Djazuli dkk, *Lembaga-Lembaga Perekonomian umat*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2002), hal.23

Sebagai lembaga usaha yang mandiri, BMT memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) Berorientasi bisnis, yaitu memiliki tujuan untuk mencari laba bersama dan meningkatkan pemanfaatan segala potensi ekonomi yang sebanyak-banyaknya bagi para anggota dan lingkungannya, (2) Bukan merupakan lembaga social, tetapi dapat dimanfaatkan untuk mengelola dana social umat, seperti zakat, infak, hibah dan wakaf, (3) Lembaga ekonomi milik bersama antara kalangan masyarakat bawah dan kecil serta bukan milik perorangan atau kelompok tertentu diluar sekitar BMT.⁷⁶

2. Sejarah dan perkembangan BMT di Indonesia

Latar belakang berdirinya BMT bersama dengan usaha pendirian usaha bank syariah di indonesia, yakni pada tahun 1990-an. BMT semakin berkembang tatkala pemerintah mengeluarkan kebijakan hukum ekonomi UU No. 7/1992 tentang perkembangan dan PP No. 72/1992 tentang bank perkreditan rakyat berdasarkan bagi hasil.⁷⁷ Pada saat yang bersamaan, Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) sangat aktif melakukan pengkajian intensif tentang pengembangan ekonomi islam di Indonesia. Dari berbagai penelitian dan pengkajian tersebut, terbentuklah BMT-BMT di indonesia. ICMI berperan besar dalam mendorong pendirian BMT-BMT di Indonesia.

Disamping itu ICMI, beberapa organisasi masa islam, seperti NU, muhammadiyah, persatuan islam dan ormas-ormas lainnya mendukung

⁷⁶ Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal Wa Tanwil*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal.24

⁷⁷ *Ibid*, Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen....* hal.36

upaya pengembangan BMT-BMT di Indonesia. Hal tersebut dilakukan untuk membangun system ekonomi islam melalui pendirian islam lembaga keuangan syariah. Hasil positif tersebut dirasakan oleh masyarakat, terutama kalangan usaha kecil dan menengah. Mereka sering memanfaatkan pelayanan BMT yang kini tersebar di seluruh Indonesia. Hal ini disebabkan mereka memperoleh banyak keuntungan dan kemudahan dari BMT yang tidak mereka peroleh sebelumnya dari lembaga sejenis yang menggunakan pendekatan konvensional.

BMT terus berkembang. BMT akan terus berproses dan berupaya mencari terobosan baru untuk memajukan perekonomian masyarakat, karena masalah muamalat memang berkembang dari waktu ke waktu. BMT begitu marak belakangan ini seiring dengan upaya umat untuk kembali berekonomi sesuai syariah dan berkontribusi menanggulangi krisis ekonomi yang melanda Indonesia sejak tahun 1997. Karena prinsip penentuan suka rela yang tak memberatkan, kehadiran BMT menjadi angin segar bagi para nasabahnya. Itu terlihat dari operasinya yang semula hanya terbatas di lingkungannya, kemudian menyebar ke daerah lainnya. Dari semua ini, jumlah BMT pada tahun 2003 ditaksir 3000-an tersebar di Indonesia, dan tidak menutup kemungkinan pertumbuhan BMT pun akan semakin meningkat seiring bertambahnya kepercayaan masyarakat.

3. Sumber-Sumber Keuangan Baitul Maal Wa Tamwil

Baitul Mal pada masa ini berfungsi untuk memobilisasi berbagai pendapatan umat yang berasal dari berbagai sumber. Irian Mahmud Ra'ana

(1992) mengemukakan beberapa sumber keuangan publik yang dihimpun dalam bait al Mal, yaitu: (1) Zakat dan Shadaqah, (2) Jizyah (jaminan keamanan), (3) Kharaj (pajak tanah), (4) Ghanimah, dan (5) Al Usyur (bea cukai), yang digunakan untuk berbagai pembelanjaan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.⁷⁸

4. Prinsip, Peran, dan Tujuan serta Fungsi Baitul Maal Wa Tamwil

Lembaga ekonomi mikro mi pada awal pendiriannya memfokuskan diri untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya melalui pemberian pinjaman modal. Pemberian modal pinjaman sedapat mungkin dapat memandirikan ekonomi para peminjam. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, BMT memainkan peran dan fungsinya dalam beberapa hal: (1) Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisasi, mendorong dan mengembangkan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota muamalat dan daerah kerjanya, (2) Meningkatkan kualitas SDM anggota menjadi lebih profesional dan islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global, (3) Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.⁷⁹ Setelah itu BMT dapat melakukan penggalangan dan mobilisasi atas potensi tersebut sehingga mampu melahirkan nilai tambah kepada anggota dan masyarakat sekitar, (4) Menjadi perantara keuangan antara *aghiyah* sebagai *shohibul maal* dengan *dhu'afah* sebagai *mudhorib*, terutama untuk

⁷⁸ Muhammad, *Lembaga Ekonomi Syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hal. 56-58

⁷⁹ *Ibid*, Muhammad, *Lembaga Ekonomi.... hal. 60*

dana- dana sosial seperti zakat, infaq, sadaqah, wakaf, hibah dan lain- lain. BMT dalam fungsi ini bertindak sebagai *amil* yang bertugas untuk menerima dana zakat, infaq , sadaqah, dan dana sosial lainnya dan untuk selanjutnya akan disalurkan kembali kepada golongan-golongan yang membutuhkannya (*dhu'afah*), (5) Menjadi perantara keuangan, antara pemilik dana, baik sebagai pemodal maupun penyimpan dengan pengguna dana untuk pengembangan usaha produktif,⁸⁰ (6) Memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta meningkatkan kekuatan dan posisi pengusaha kelas bawah dengan pelaku ekonomi yang lain.⁸¹

F. Penelitian Terdahulu

Untuk kelengkapan data dalam penyusunan skripsi ini diperlukan sumber dari penelitian yang relevan sebagai berikut:

Penelitian Fitriyan, yang bertujuan untuk: (1) untuk mengetahui etika kerja dan motivasi kerja islam secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) untuk menguji motivasi kerja islam berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, (3) mengetahui adanya pengaruh signifikan antara variabel etika kerja dan motivasi kerja islam terhadap produktivitas kerja. Dengan 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. Jenis

⁸⁰ *Ibid*, Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal....* hal.131

⁸¹ Muhammad Sholahuddin, *Lembaga Keuangan dan Ekonomi Islam*,(Yogyakarta: Ombak (Anggota IKAPI), 2014), hal. 145

penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan nilai t hitung 5.981 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BNI syariah Cabang Semarang. Sedangkan dalam hasil uji empiris antara motivasi kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 3.023 dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 yang dibawah alpha 5%. Artinya bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BNI syariah cabang semarang.⁸²

Perbedaan penelitian Fitriyan dengan penelitian saya adalah dalam variabel yang digunakan. Dalam penelitian Fitriyan, X1 menggunakan Etika Kerja, X2 Menggunakan Motivasi Kerja Islam dan Y Menggunakan Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan penelitian saya X1 Etika pimpinan, X2 Motivasi kerja islam dan Y Produktivitas Kerja Islam.

Penelitian Nursivah, yang bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan seberapa besar pengaruh motivasi, pengawasan, budaya kerja secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja karyawan PT. BRI Syariah Cabang Cirebon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan jenis penelitian deskriptif. sampel dengan menggunakan

⁸² Agus Lukman Fitriyan, *Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Semarang: Iain Walisongo, 2011)

sampel secara acak (*random sampling*). Hasil dari penelitian ini adalah dari hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai kontribusi R Square (R²) sebesar 6,72. Artinya produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja sebesar 93,4%, sedangkan 6,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Untuk naik turunnya atau besar kecilnya produktivitas kerja dapat diprediksi melalui persamaan regresi ganda $Y = 4,759 + 0,77X_1 + 0,498 X_2 + 1,084X_3$.⁸³ Perbedaan penelitian Nursivah dengan penelitian saya adalah dalam variabel yang digunakan. Dalam penelitian Nursivah, menggunakan X₁, X₂ dan X₃, sedangkan penelitian saya X₁ dan X₂ perbedaan terdapat dalam X₂ dan X₃. Dalam penelitian Elva Nursivah X₁ menggunakan motivasi, X₂ Menggunakan pengawasan, X₃ menggunakan Budaya Kerja, sedangkan dalam penelitian saya X₁ menggunakan etika pimpinan dan X₂ menggunakan motivasi kerja islam.

Penelitian Aziz, yang bertujuan untuk mengetahui: (1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islam dan budaya organisasi islami terhadap motivasi kerja islam pada UMKM kulit di Magetan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islam dan budayan organisasi berpegaruh signifikan terhadap motivasi kerja islam pada UMKM kulit di Magetan.⁸⁴ Perbedaan penelitian aziz dan penelitian saya, dalam penelitian aziz variabel X₁ nya

⁸³ Elva Nursivah, *Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Survey Pada Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Cirebon*, (Cirebon: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, 2012)

⁸⁴ Rezy Aziz, *Pengaruh kepemimpinan islam dan budaya organisasi islami terhadap motivasi kerja islam pada UMKM kulit di Magetan*, vol. 1 No. 6 Juni 2014

kepemimpinan islam sedangkan dalam penelitian saya variabel X1 etika kepemimpinan, variabel X2 budaya organisasi islam sedangkan dalam penelitian saya variabel X2 motivasi kerja islam, dan untuk variabel Y motivasi kerja islam, sedangkan dalam penelitian saya menggunakan produktivitas kerja karyawan pada variabel Y.

Penelitian Anoraga, yang bertujuan untuk mengetahui: (1) apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja islam terhadap etos kerja islam karyawan bank jatim syariah cabang surabaya. Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja islam dan etos kerja islam sangat berpengaruh pada karyawan bank jatim syariah cabang surabaya dan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap etos kerja islam karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan motivasi kerja islam berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islam karyawan bank jatim syariah cabang surabaya. Perbedaan penelitian Anoraga dengan penelitian saya adalah dalam variabel yang digunakan.⁸⁵ Dalam penelitian Anoraga, menggunakan X1, motivasi kerja islam sedangkan penelitian saya X1 menggunakan variabel Etika Kepemimpinan, X2 Etos kerja islam sedangkan dalam penelitian saya variabel motivasi kerja islam di variabel X2. Dalam penelitian anoraga tidak ada variabel Y nya.

Penelitian Kurniawan, yang bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap

⁸⁵ Bhirawa Anoraga, *motivasi kerja islam dan etos kerja islam karyawan bank jatim syariah cabang surabaya*, Vol. 2 No.7 Juli 2015

produktivitas kerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah diketahui berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional (β) 0,254** (** $p < 0.01$; $p = 0,000$) dan kompensasi (β) 0,232** (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas sebesar 8,6%.⁸⁶ Dalam penelitian kurniawan, X1 Gaya kepemimpinan transformasional, X2 Menggunakan kompensasi. Sedangkan penelitian saya X1 Etika pimpinan, X2 Motivasi kerja islam. Dalam penelitian kurniawan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sedangkan dalam penelitian saya menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan jenis penelitian asosiatif.

Penelitian Purnama, yang bertujuan untuk: (1) memperoleh informasi tentang motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV.Epsilon Bandung, (2) Serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV.Epsilon Bandung. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Berdasarkan jenis penelitian tersebut, maka metode penelitian yang digunakan ialah deskriptif survey dan explanatory survey. Hasil dari penelitian ini adalah

⁸⁶ Defy Kurniawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan (PT.Spot Glove Indonesia)*, (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)

Indikator-indikator yang termasuk ke dalam kategori tinggi antara lain semangat kerja dengan persentase sebesar 78,67%, loyalitas terhadap pimpinan dengan persentase sebesar 81,33%, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai dengan persentase sebesar 80%, upah/gaji dengan persentase 80%, hadiah atau bonus sebesar 84%, tunjangan sebesar 80,66%, suasana kerja sebesar 80,66%, pengembangan potensi dan kemampuan dengan persentase sebesar 74,67%, dengan demikian secara keseluruhan tingkat motivasi kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang baik. Tingkat produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung secara keseluruhan termasuk pada kategori tinggi.⁸⁷ Perbedaan penelitian Purnama dengan saya, dalam variabel yang diteliti oleh Purnama hanya menggunakan 1 variabel saja, sedangkan saya menggunakan 2 variabel. Sama-sama menggunakan variabel (Y) produktivitas kerja karyawan, dan penelitian saya menggunakan pengujian nonparametrik.

Penelitian Satriadi, yang bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Bank BRI cabang Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang bersifat Asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif, berupa gambaran hubungan atau pengaruh diantara variabel yang diteliti. Hasil dari penelitian ini adalah Nilai rata-rata tertinggi pada variabel motivasi adalah

⁸⁷ Ridwan Purnama, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada bagian Produksi CV.Epsilon Bandung*, Vol 7, No. 14, 2008

pada dimensi harapan, dengan nilai rata-rata sebesar 3,93 yang termasuk pada katagori cukup. Hal ini menunjukkan karyawan Bank BRI Cabang Tanjungpinang mempunyai motivasi yang cukup baik dalam bekerja. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel produktivitas kerja adalah pada dimensi efisiensi tenaga kerja, dengan nilai rata-rata sebesar 4,35 yang termasuk pada katagori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja pada karyawan Bank BRI cabang Tanjungpinang sudah tinggi disebabkan adanya efisiensi tenaga kerja. Bahwa hubungan/korelasi yang cukup erat antara Variabel Kepemimpinan X1, dan Motivasi X2 dengan Produktivitas Kerja di Bank BRI Cabang Tanjungpinang sebesar 0,183 atau mempunyai pengaruh langsung sebesar 18,8%.⁸⁸ Perbedaan penelitian satriadi dengan penelitian saya, dalam penelitian satriadi menggunakan variabel X1 kepemimpinan, sedangkan dalam penelitian saya menggunakan variabel X1 etika kepemimpinan, X2 Hanya Motivasi Saja, Seangkan Dalam Penelitian Saya X₂ Menggunakan Motivasi Kerja Islam, sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian Hamali, yang bertujuan untuk: (1) mengetahui bagaimana motivasi dan produktivitas karyawan, (2) mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung. Penelitian ini menggunakan medote penelitian deskriptif dan asosiatif. Hasil dari penelitian ini adalah Hasil ini berarti bahwa secara keseluruhan motivasi karyawan pada PT X Bandung cukup baik namun dimensi motivasi

⁸⁸ Dimas Satriadi, *Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Trhadap Produktivitas Kerja pada Bank BRI Tajungpinang*, Vol. 2 No. 1 Februari 2017

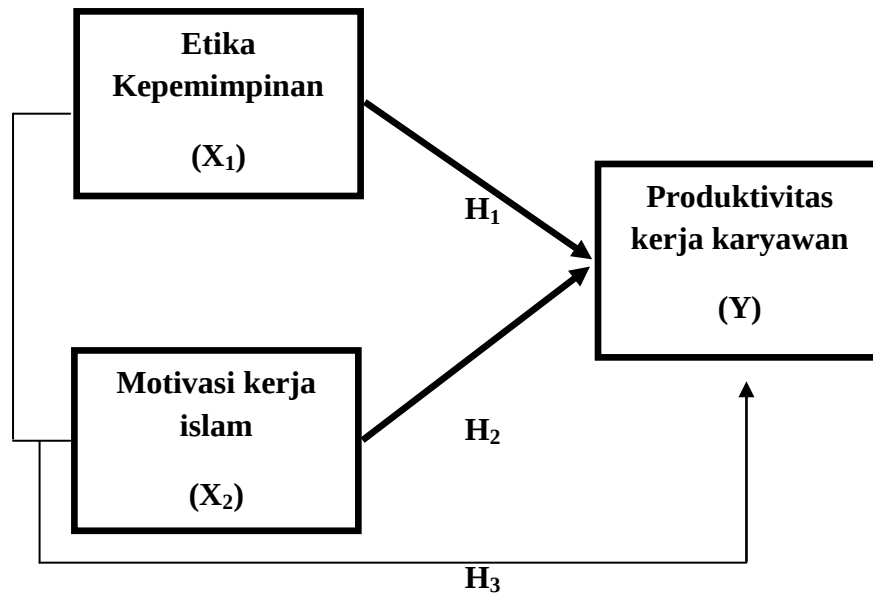
ekstrinsik memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel motivasi, Hasil ini berarti bahwa secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung sudah baik namun dimensi sikap mental memiliki nilai bobot di bawah bobot rata-rata variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung secara signifikan dengan koefisien korelasi $r = 0,510$. Hasil tersebut membenarkan hipotesis penelitian, yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT X Bandung secara signifikan.⁸⁹ Perbedaan penelitian hamali dengan penelitian saya, dalam penelitian hamali hanya menggunakan X_1 saja yaitu motivasi, sedangkan dalam penelitian saya menggunakan 2 variabel, X_1 etika kepemimpinan dan X_2 motivasi kerja islam.

G. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Kerangka konseptual berguna untuk mempermudah didalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang sedang dihadapi, maka penulis membuat kerangka konseptual sebagai berikut.

⁸⁹ Arif Yusuf Hamali, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung*, Vol 14. No.2 September 2013

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

1. Pengaruh Etika Kepemimpinan (X₁) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y) didasarkan pada teori Sinungan⁹⁰ dan Wibowo⁹¹ serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriyan⁹², Aziz⁹³, dan Kurniawan.⁹⁴
2. Pengaruh Motivasi Kerja Islam (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) didasarkan pada teori Wibowo⁹⁵ serta dalam kajian

⁹⁰ *Ibid*, Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa* hal.75

⁹¹ *Ibid*, Wibowo, *Manajemen Kinerja....* hal.69

⁹² Agus Lukman Fitriyan, *Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Semarang: Iain Walisongo, 2011)

⁹³ Rezy Aziz, *Pengaruh kepemimpinan islam dan budaya organisasi islami terhadap motivasi kerja islam pada UMKM kulit di Magetan*, vol. 1 No. 6 Juni 2014

⁹⁴ Defy Kurniawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan (PT.Spot Glove Indonesia)*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)

⁹⁵ *Ibid*, Wibowo, *Manajemen Kinerja....* hal.84

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anoraga⁹⁶, Nursivah⁹⁷, Purnama⁹⁸ dan Hamali.⁹⁹

3. Pengaruh Etika Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja Islam (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) didasarkan pada teori Wibowo¹⁰⁰ dan Sinungan¹⁰¹ serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satriadi.¹⁰²

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.¹⁰³

Adapun hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁹⁶ Bhirawa Anoraga, *motivasi kerja islam dan etos kerja islam karyawan ban jatim syariah cabang surabaya*, Vol. 2 No.7 Juli 2015

⁹⁷ Elva Nursivah, *Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Survey Pada Karyawan Bank Bri Syariah Cabang Cirebon*, (Cirebon: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, 2012)

⁹⁸ Ridwan Purnama, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada bagian Produksi CV.Epsilon Bandung*, Vol 7, No. 14, 2008

⁹⁹ Arif Yusuf Hamali, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung*, Vol 14 No. 2 September 2013

¹⁰⁰ *Ibid*, Wibowo, *Manajemen Kinerja....* hal.84

¹⁰¹ *Ibid*, Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa* hal.75

¹⁰² Dimas Satriadi, *Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Bank BRI Tajungpinang*, Vol 2 No. 1 Februari 2017

¹⁰³ Sugiono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 64

1. Etika Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung.
2. Motivasi kerja islam berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung.
3. Etika kepemimpinan dan motivasi kerja islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Syariah Baitul Maal wa Tamwil Tulungagung.