BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, salah satu faktornya yaitu modal, modal merupakan investasi yang dilakukan pemilik perusahaan. Sumber daya manusia dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organsasi, mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan dan mengawasi usaha-usaha individu agar tercapai suatu tujuan dan sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). [30]

Veithzal Rivai mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam

[30] Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia (pengadaan, pengembangan, pngkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai),* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hal. 2

apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.[31] Mondy dan Noe mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) sebagai, Pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan atau organisasi.[32]

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, pertama yaitu fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Fungsi kedua yaitu operasional seperti pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kesimpulan dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliaharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar

---

[31] Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: ALFABETA, 2013), hal. 29

[32] Tim Dosen Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Teknik Industri, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Universitas Wijaya Putra, 2009), hal. 1

tercapai suatu berbagai tujuan individu dan mengawasi usaha-usaha individu untu mencapai tujuan bersama dengan maksud mencapai suatu tujuan di dalam organisasi atau perusahaan. Acuan atau standar melalui darimana kegiatan sumber daya manusia yang dilakukan dapat mencapai tujuannya, yakni membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, kegiatan-kegiatan tersebut harus mengacu pada empat sasaran atau dimensi yaitu:[33]

a. *Societal objective*

Kegiatan yang dilakukan harus dapat memberikan keuntungan bagi masyarakat, organisasi atau perusahaan. Caranya adalah dengan memberikan lapangan pekerjaan. Pelaksanaan penarikan pegawai tidak melakukan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, etnis, dan keadaan fisik seseorang. Setelah sekumpulan pelamar diperoleh, dilakukan seleksi untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi persyaratan. Setelah diterima, sering sekali kemampuan sepenuhnya belum sesuai dengan keinginan organisasi

b. *Organizational Objective*

Kegiatan yang dilakukan harus dapat memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi. agar organisasi dapat bertahan dan memberi manfaat. Diperlukan untuk melakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat apakah kinerja karyawan sesuai

[33] Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia (pengadaan, pengembangan, pngkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai)*,.....hal. 4-8

dengan yang diharapkan. Membantu perencanaan karier seorang karyawan dalam organisasi agar selaras dengan kebutuhan organisasi.

c. *Functional Objective*

Sasaran ini mengusahakan adanya kesesuaian antara kegiatan, kemampuan dapartemen sumber daya manusia dengan kegiatan bisnis dan perubahan-perubahannya. Melindungi pegawai dari akibat buruk yang mungkin timbul dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan selama di Perusahaan serta menjaga kesehatan pegawai.

d. *Personal Objective*

Kegiatan yang dilakukan harus dapat membantu pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi, caranya dengan memotivasi karyawan, meningkatkan disiplin karyawan agar mematuhi aturan dalam suatu perusahaan dalam kebiajkan-kebijakan yang ada dan melakukan bimbingan. Kegiatan ini dilakukan agar tercapainya berbagai tujuan individu atau perusahaan.

2. Tujuan Manajenem Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting oleh organisasi atau perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia perusahaan akan memperileh bebrapa tujuan yang dapat memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap

organisasi/perusahaaan tersebut. Tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu :[34]

a. Tujuan Organisaisonal

   Mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Formalnya suatu dapartemen sumber daya manusia diciptakan dapat membantu para manager, para manager tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia agar tercapainya suatu tujuan.

b. Tujuan Fungsional

   Mempertahankan kontribusi dapartemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

   Secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan mengurangi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

---

[34] Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai,* (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2011), hal. 14-16

d. Tujuan Personal

Membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan atau dimotivasi. Tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Syariah

Manajemen syariah adalah seni dalam mengelola semua sumber daya yang dimiliki dengan tambahan sumber daya dan metode syariah yang telah tercantum dalam kitab suci Al-Qur'an, salah satunya terdapat dalam surat Al-Hasyr ayat 18:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ ٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَلْتَنظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ۚ

إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya:
"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan".[35]

Konsep syariah yang diambil dari hukum Al-Qur'an sebagai dasar pengelolaan unsur-unsur manajemen agar menggapai target yang diinginkan, yang membedakan manajemen syariah dengan manajemen

[35] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009), hal.548

umum adalah konsep Ilahiyah dalan implementasi sangat berperan.[36] Pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan syariah disamping pemasaran bank adalah pengelolaan sumber daya manusia. Disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam roda menjalankan operasional suatu bank. Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ditempatkan pada kedudukan yang mulia..[37]

Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggungjawabnya jika tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Kualitas sumber daya manusia berkualitas maka dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM tidak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa. Kualitas sumber daya manusia tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilia-nilai agama akan lebih tangguh secara rohanisah. Lebih mempunyai tanggungjawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak

[36] Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani*.....hal. 16
[37] *Ibid.*, hal. 17

disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, akan membawa manusia ke arah pengejaran duniawi belaka.[38]

Sumber daya manusia konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan terhadap antar karyawan. Mampu menunjukan kinerja yang optimal. Kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah seputar penentuan aktivatis karyawan, seleksi calon karyawannya, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terikat dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.[39]

Manajemen sumber daya manusia syariah terdapat tiga pembahasan menurut KH Didin Hafinuddin pembahasan, yaitu :[40]

a. Perilaku sumber daya manusia syariah adalah dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilaiketauhidan dan keimanan, karena dengan memiliki itu akan merasakan kenyamanan dalam melakukan sesuatu, dan merasakan bahwa seolah-olah Allah itu dekat dengannya serta selalu mengawasinya dalam melakukan segala sesuatu apa yang dikerjakannya.
b. Struktur organisasi, didalam manajemen sumber daya manusia syariah struktur organisasi sangatlah diperlukan untuk membuat perencanaan sehingga mempermudah dan mengakomodasi lebih banyak kontribusi positif bagi organisasi ketimbang hanya untuk mengendalikan performasi yang menyimpang. Serta lebih menjamin fleksibilitas baik di dalam maupun anta posisi-posisi yang saling berintegrasi.
c. Manajemen sumber daya manusia syariah adalah sistem. Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilakunya berjalan dengan baik. Yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia yang baik adalah manajemen yang mengetahui tentang sumber daya manusia dan selalu melakukan sesuatu perencanaan berdasarkan dengan syariat islam agar

---

[38] Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani*.....hal. 18

[39] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 105

[40] Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani*,.....hal. 19

tercapainya suatu tujuan dalam organisasi/perusahaan. Serta menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya manusia yang memiliki wawasan yang luas dan yang selalu tunduk terhadap aturan-aturan yang berlaku baik hukum pemerintah maupun hukum agama.[41]

B. Konsep Dasar Perekrutan

1. Pengertian Rekrutmen

Simamora mendefenisikan rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan atau organisasi.[42] Hariandja dalam Subekti & Jauhar mengemukakan bahwa, rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.[43]

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari calon pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification*.[44] Rekrutmen pada hakikatnya merupakan

---

[41] Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insan,* hal. 16-20

[42] Desi Ratnasari, *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (LINMAS) Di Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masayarakat Kabupaten MALINAU*, Ejournal Pemerintah Integratif, Vol. 1, Nomor 1, 2013:75-79. Hal. 78.

[43] Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, PT. Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013-Desember 2013.

[44] Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 193

suatu proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan.[45]

Kesimpulan dari beberapa definisi rekrutmen tersebut adalah rekrutmen merupakan suatu upaya dalam mencari calon pekerja atau karyawan yang telah diseleksi untuk dijadikan tenaga kerja baru disuatu perusahaan atau organisasi untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran telah diserahkan. Proses ini dilakukan dengan mendorong calon pelamar yang mempunyai potensi yang tinggi sehingga sangat bersemangat dalam melakukan atau mengajukan lamaran kerja.

2. Alasan Dilakukan Rekrutmen

Alasan dilakukan rekrutmen adalah berdirinya organisasi baru, adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, adanya pekerjaan yang dipindah ke organisasi lain, adanya pekerja yang berhenti baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat, adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan adanya pekerja yang meninggal dunia.[46]

---

[45] Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Islami*,.....148

[46] Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan, Jurnal Ilmiah WIDYA, Vol 1, No 1 Mei-Juni 2013.*, hal. 40

Menurut pandangan Islam tenaga professional tersebut dicirikan oleh tiga hal, yakni: 1) *Kafaah*, yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, 2) *Himmatul Amal*, yakni memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi dan 3) *Amanah*, yakni terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya.[47]

3. Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menarik calon pekerja pada waktu yang tepat dan jumlah yang cukup. Terdapat banyak metode yang bisa diterapkan oleh organisasi dalam merekrut pegawai diantaranya adalah:[48]

a. Teori deret, yaitu dengan menentukan jumlah pegawai yang bekerja atas beban kerja yang bervariasi setiap harinya. Misalnya berapa jumlah pewawancara yang diperlukan apabila datangnya pelamar tidak teratur atau tidak dapat dipastikan.
b. Sampel, yaitu pengontrolan daftar inventaris pembukuan, kesimpulan ciri-ciri populasi pegawai dan tingkat reabilitas yang khusus.
c. Program linier, yaitu dengan menetapkan sumber-sumber yang jarang dalam kebiasaan yang umum dalam suatu organisasi. Memilah-milah calon pegawai melalui simbol-simbol atau variabel-variabel yang diterima untuk menjadi linier.
d. Teori keputusan, yaitu badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan.
e. Korelasi, yaitu membandingkan korelasi fungsional departemen, terisi satu apakah menyebutkan terganggunya departemen yang lain.
f. Teori permainan, yaitu dengan menyajikan rekrutmen melalui persaingan antara pelamar kerja.
g. Metode nomor indeks, ukuran dari turun naiknya harga, jumlah kegiatan organisasi dikaitkan dengan suatu periode tertentu.
h. Analisis rentetan waktu, penafsiran penarikan pegawai, biaya pelatihan, dan produksi, dalam suatu periode tertentu.

---

[47] Atik Rohmawati, *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada KSPPS FASTABIQ KHOIRO UMMAH),* (Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus : Kudus, 2016), hal. 12

[48] Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM,* (ALFABETA: Bandung, 2014), hal. 99-100

i. Simulasi, yaitu pengetesan pekerja melalui suatu simulasi proses pekerjaan rutin dalam jangka pendek atau pada waktu tes.
j. Teknik *review* program evaluasi, memberi gambaran kepada calon pegawai yang diterima tentang jaringan kejadian kegiatan kerja, penetapan sumber-sumber, pertimbangan waktu dan ongkos, menyusunjaringan, dan saluran kritik dari prosedur rekrutmen.
k. Statistik *chart* kontrol kualitas, menentukan kelas-kelas departemen dengan kualifikasi syarat pekerja tertentu untuk memasukinya, sehingga dapat mengontrol dan menentukan pekerja.
l. Model inventori, menentukan pegawai dihubungkan dengan inventaris organisasi.
m. Model integrasi produksi, yaitu mengurangi sekecil mungkin biaya pekerja, produksi dan inventaris.

4. Alternatif Rekrutmen SDM

Perencanaan tenaga kerja menunjukan adanya kebutuhan tambahan atau penggantian karyawan, perusahaan memutuskan untuk tidak melakukan rekrutmen, karena pengeluaran biaya yang tinggi. Karyawan yang sudah ada dalam perusahaan kinerja nya semakin menurunn. Perusahaan dapat mempertimbangkan dengan matang sebelum melakukan rekrutmen beberapa alternative rekrutmen:

a. Lembur, penggunaan waktu lembur dapat dilakukan pada saat menghadapi fluktuasi dalam volume kerja. Penugasan waktu lembur merupakan alternatif yang menarik, karena menggunakan karyawan-karyawan berpengalaman yang tidak membutuhkan lagi orientasi atau tambahan pelatihan.
b. Karyawan temporer, perusahaan penyedia tenaga kerja temporer dapat membantu perusahaan dengan menangani kelebihan atau beban kerja khusus.

c. Pekerja-pekerja sewaan, jenis pekerjaan sewaan umumnya bersifat musiman dan insidentil, dan banyak dijumpai dalam pekerjaan seperti jasa keamanan,riset/penelitian, yang luas lingkup usahanya masih kecil.

d. Pekerja yang dikontrakkan, perusahaan melakukan pekerjaan yang dikontrakkan dengan pohak lain. Metode ini perusahaan terhindar dari sejumlah kendali atas pekerjaan yang dikontrakan.[49]

Perspektif islam berkaitan dengan pembahasan rekrutmen menekankan pentingnya memilih bawahan yang dapat dipercaya (sebagai pemegang amanah) dan mempunyai kemampuan dan keahlian yang diperlukan sehingga segala tanggung jawab tugas dan pekerjaannya akan dapat ditunaikannya dengan baik. Manajemen perusahaan apapun, apalagi dalam perusahaan skala besar, akan sangat dibutuhkan karyawan yang mampu, cakap, bertanggung jawab serta dapat dipercaya untuk dapat memberikan konstribusi yang besar pada perusahaan.

5. Rekrutmen Syariah

Agar mencapai sasaran yang diinginkan dari sebuah rekrutmen, yaitu memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan, maka program rekrutmen harus dilakukan secara terbuka dalam arti para pelamar dimungkinkan

[49] Meldona Siawanto, *Perencanaan Tenaga Kerja*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hal. 130-133

berkompetisi secara adil. Islam mendorong kita untuk berbuat adil. Sebagai contoh, dalam melakukan perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain dimana manajer harus menilai kinerja seseorang terhadap orang lain, dengan kejujuran dan keadilan *('Adl)* adalah sebuah keharusan. Demikian tidak ada alasan lain seperti nepotisme, favouritisme, atau kepentingan pribadi dalam suatu proses rekrutmen.[50] Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat An Nisa ayat 58:

۞إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ
أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ٥٨

Artinya:

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat".[51]

Rekrutmen syariah ada yang disebut dengan kriteria syariah. Kriteria syariah merupakan kriteria khusus yang disepakati menejemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Misalnya muslim/muslimah, tidak merokok, berbusana muslimah, dan lain-lain. Kriteria syariah ini dapat manjadi

---

[50] Atik Rohmawati, *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*,.....hal. 16

[51] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009) hal. 87

kriteria mutlak atau menjadi kriteria keinginan bergantung pada visi, misi serta nilai-nilai yang ingin dibangun oleh perusahaan.[52]

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen. Rekrutmen adalah sebuah proses yang panjang, dimulai dari perencanaan kebutuhan karyawan, pemasangan lowongan kerja, pemanggilan karyawan, seleksi, penawaran gaji, penandatanganan kontrak kerja, hingga penempatan. Faktor yang mempengaruhi apabila pencarian kebutuhan tenaga baru dari luar perusahaan akan dipengaruhi yaitu[53] :

a. Kondisi ekonomi negara secara umum. Jika kondisi ekonomi relatif sulit, maka biasanya akan terjadi *oversupply* atau calon pekerja jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan. Hal ini terjadi, maka perusahaan relatif lebih mudah untuk mencari karyawan baru, sebab para pelamar kerja melimpah.
b. Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Misal, bidang teknologi komputer, atau bidang *cellular engineering*.
c. Reputasi perusahaan. Perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut *the best people*, jika perusahaan itu memiliki reputasi bagus, sehingga *best graduates* akan berlomba-lomba bekerja didalamnya.

C. Konsep Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan

---

[52] Atik Rohmawati, *Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*,.....hal. 17

[53] Baiq Setiani, "*Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses*....., hal 41-42

latihan.[54] Pengembangan karyawan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekaranag maupun yang akan datang, memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Pengembangan karyawan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku orang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.[55] Pengembangan (*development*) memiliki arti yaitu suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.[56] Pengembangan sumber daya manusia yaitu kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan *(knowledge)*, kemampuan *(ability)*, dan ketrampilan *(skill)* mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan.[57]

Perbedaan antara pelatihan dan pengembangan yaitu pengembangan mempunyai cakupan yang lebih luas dan berfokus pada pemberian individu dengan kapabilitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang maupun masa depan. Pelatihan memberikan arahan agar para calon pekerja terbiasa dalam melakukan usaha/pekerjaan yang akan dijalankan dalan argument di suatu perusahaan tersebut. Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Ilmu bertambah, akan meningkatkan pengetahuan seseorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama. Mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan

---

[54] Malayu hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumu Aksara, 2007), hal. 69

[55] Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani* ,.....hal. 22

[56] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: Remaja Ressdakarya Offset, 2005), hal. 80

[57] Gouzali Syaidam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya jawab),* (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2000), hal. 496

tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Allah SWT berfirman dalam surat Jumu'ah ayat 2, sebagai berikut :

هُوَ ٱلَّذِى بَعَثَ فِى ٱلْأُمِّيِّـۧنَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا۟ عَلَيْهِمْ ءَايَـٰتِهِۦ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ ٱلْكِتَـٰبَ وَٱلْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا۟ مِن قَبْلُ لَفِى ضَلَـٰلٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

Artinya:

"Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata".[58]

Firman Allah menunjukkan bahwa Dia-lah yang mengutus kepada bangsa Arab yang masih buta huruf, yang belum tau membaca, dan menulis pada waktu itu, seorang Rasul dari kalangan mereka juga, yaitu Nabi Muhammad SAW dengan tugas membacakan ayat suci Al-Qur"an, membersihkan diri dari akidah sesat dan mengajarkan syariat agama Islam. Pengembangan merupakan proses mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap meraih sukses dalam organisasi. Hal ini tentu memunculkan tindakan untuk melakukan kegiatan belajar secara terus menerus. Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatife singkat (pendek). Umumnya suatu

[58] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009) hal. 553

latihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi.[59]

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas hidupnya.[60] Allah berfirman dalam Surat Ar-Rum ayat 41, sebagai berikut:

ظَهَرَ ٱلْفَسَادُ فِى ٱلْبَرِّ وَٱلْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِى ٱلنَّاسِ لِيُذِيقَهُم بَعْضَ

ٱلَّذِى عَمِلُوا۟ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴿٤١﴾

Artinya:

"Telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebahagian dari perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar)."[61]

---

[59] Susilo martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2000), hal. 63

[60] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Mansuia*, (KENCANA: Jakarta, 2009), hal. 3-4

[61] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009) hal. 408

Firman Allah tersebut menunjukkan bahwa darat dan laut sebagai tempat terjadinya pelanggaran. Daratan dan lautan menjadi arena kerusakan, misalnya dengan terjadinya pembunuhan dan perampokan di kedua tempat, dan dapat juga berarti bahwa darat dan laut sendiri telah terjadi kerusakan, ketidakseimbangan serta kekurangan manfaat. Dosa dan pelanggaran (*fasad*) yang dilakukan manusia, mengakibatkan gangguan keseimbangan di darat dan di laut. Semakin banyak kerusakan terhadap lingkungan, semakin besar pula dampak buruknya terhadap manusia.

3. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidak-tidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Pengembangan sumber daya manusia secara makro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi.[62]

Ghozali mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge),* kemampuan (*ability)* dan keterampilan (*skill)* mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaaan yang mereka

[62] Iis Prasetyo, *Pengembangan Sumber Daya manusia Strategi dalam Organisasi Pendidikan Luar Sekolah,* (Jurnal Diklus: Jilid 10, Terbitan 6), hal. 5

lakukan. Kegiatan pengembangan ini, diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi.[63] Samsudin mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi.[64]

Peniliti menarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik akibat adanya perubahan pekerjaan serta memikul tanggung jawab yang tinggi. Suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan untuk memikul tanggung jawab agar pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sumber daya ini untuk mengembangkan perilaku organisasi yang ada dalam diri karyawan yang terkait tentang skill dan pengetahuannya.

4. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengembangan karyawan akan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Dua metode dalam melakukan pengembangan yaitu Metode *On The Job Training* dan Metode *Off The JobTraining*.[65]

a. Metode *On The Job Training*

Metode ini memungkinkan pekerja untuk terus melakukan tugasnya dengan menyisihkan waktu mereka sambil belajar. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan

---

[63] Kadarisman. M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafindo, 2011), hal. 5

[64] Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*,.....hal. 87

[65] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 210-211

dalam melakukan pengembangan. Menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien karena disamping biaya yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih juga mengenal baik pelatihnya.

b. Metode *Off* The *Job Training*

Metode ini menggunakan tempat diluar perusahaan tetapi menggambarkan kondisi yang ada dalam perusahaan. Pelaksanaannya perusahaan dapat memilih dari kedua metode tersebut ataupun menggunakan kedua metode tersebut. Kelemahan dari metode *on the job training* diantaranya seringkali menciptakan suasana jenuh karena peserta tidak mendapat suasana baru dalam lingkungan kerjanya. Sedangkan untuk metode *off the job training* perusahaan harus menyiapkan dana khusus untuk kegiatan tersebut, karena kegiatan pengembangan dilakukan diluar perusahaan.

5. Tujuan pengembangan sumber daya manusia

Memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi etos kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.[66] Tujuan pengembangan menurut Henry Simamora yaitu memperbaiki etos kerja, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pegawai, membantu memecahkan persoalan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.[67] Sirkula menyebutkan ada delapan tujuan pengembangan karyawan, yaitu sebagai berikut:[68]

a. *Productivity* (dicapainya produktivitas karyawan dan organisasi)
b. *Quality* (meningkatkan kualitas produk)

---

[66] Heidjrachman dan Husnan Suad, *Manajemen Personalia,* (Yogyakarta:BPFE UGM, 2002), hal. 74

[67] Ambar T. Sukistiyani, *Ibid.,* hal. 176

[68] Kadarisman. M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,*(Jakarta: Grafindo, 2011), hal. 57.

c. *Human resources planning* (melaksanakan perencanaan SDM)
d. *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab)
e. *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
f. *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik)
g. *Obsolescense prevetion* (mencegah menurunnya kemampuan katyawan)
h. *Personal growth* (pertumbuhan kemampuan personal secara individual karyawan)

Pengetahuan karyawan dalam pengembangan bisa dilihat dengan kecakapan karyawan tersebut dan pola kerja yang ditunjukan karyawan saat bekerja. Ketrampilan karyawan meliputi menjalankan tugas dengan baik dan mengadakan variasi baru dalam bekerja sehingga tidak bosan. Sikap terhadap tugas ditunjukan dengan penerapan metode kerja yang baik dan fleksibel kemudian etos kerja yang tinggi sehingga mendorong kinerja yang tinggi. Pendidikan dan latihan bertujuan pula agar para pengikut latihan dapat cepat berkembang. Sangat sulit bagi seseorang untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya pendidikan khusus. Pengembangan diri dengan hanya melalui pengalaman lebih lambat jika dibandingkan dengan melalui pendidikan. Membuktikan bahwa pengembangan diri seseorang akan lebih cepat melalui pendidikan. Itulah sebabnya mengapa pendidikan bertujuan pula untuk mempercepat perkembangan para karyawan.[69]

---

[69] Manullang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Gadjah Mada Press, 2006), hal. 85

6. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangan sumber daya manusia yang akan peneliti bahas yaitu strategi jangka pendek melalui orientasi dan pelatihan, dan pengembangan karier. Sesuai pandangan tradisional Hadari Nawawi yang mengartikan pelatihan untuk karyawan jenjang bawah, maka diartikan sebagai kegiatan meningkatkan keterampilan, khususnya yang berhubungan dengan penggunaan fisik dan lebih khusus lagi berupa keterampilan berkerja dengan tangan. Pengembangan yang dimaksudkan untuk karyawan tingkat atas, maka difokuskan pada kemampuan mewujudkan hubungan antar personil dan pengambilan keputusan, yang pada dasarnya merupakan pekerjaan manajerial. Pelatihan sebagai kegiatan peningkatan kemampuan kerja secara kuantitatif. Pengembangan untuk tingkat bawah merupakan peningkatan kemampuan kerja yang bersifat kualitatif.[70]

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu *"condition sinequanon"*, yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan.[71]

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM, antara lain :[72]

---

[70] Hadari Nawawi, *Manajemen Smber Daya Manusia,* Yogyakarta: UGM Press, 2011, hal 207

[71] Iis Prasetyo, *Pengembangan Sumber Daya manusia Strategi.....,* hal. 5

[72] *Ibid.,* hal. 6

a. Faktor Internal

Factor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci factor-faktor tersebut antara lain:

1) Visi, Misi, Sasaran dan Tujuan Organisasi

Organisasi bagaimanapun bentuknya dituntut memiliki visi, misi dan tujuan yang ingin dicapainya, tanpa adanya visi, misi, sasaran dan tujuan yang jelas organisasi akan sulit untuk diarahkan. Mencapai visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi ini diperlukan perangkat sumber daya manusia yang baik, baik dalam artian kualitas. Apabila perangkat ini tidak memenuhi syarat maka diperlukan perbaikan, berupa pengembangan sumber daya manusia. Dalam lembaga pendidikan luar sekolah, elemen sumber daya manusia meliputi bagian manajemen organisasi dan tenaga pengajar.[73]

2) Strategi Pencapaian Tujuan

Visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi bisa saja sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, akan tetapi strategi yang digunakan untuk mencapainya bisa bermacam-macam. Semakin berkembangnya lembaga pendidikan luar sekolah di masyarakat, baik itu yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, maka lembaga dengan strategi yang paling jitu yang dapat dengan mudah mencapai visi, misi, sasaran dan tujuan tersebut. kemampuan untuk merencanakan suatu strategi harus didukung oleh kemampuan perangkat organisasi khususnya sumber daya manusia dalam melakukan analisis baik itu eksternal maupun internal organisasi.

3) Sifat dan Jenis Kegiatan

Jenis dan sifat kegiatan organisasi sangatlah penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah. Strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas.[74]

4) Jenis Teknologi yang Digunakan

Perkembangan zaman telah menuntut setiap organisasi untuk menggunakan teknologi baik yang sudah sangat canggih ataupun sederhana. Kondisi seperti ini menuntut

---

[73] Iis Prasetyo, *Pengembangan Sumber Daya manusia Strategi*,.....hal 6

[74] *Ibid.*, hal 7

organisasi untuk dapat mempersiapkan sumber daya manusia agar dapat menangani dan mengoperasikan teknologi tersebut. Pihak manajemen harus sudah memperhitungkan beberapa program pengembangan sumber daya manusia sebelum mereka menggunakan atau menerapkan suatu teknologi di dalam organisasinya. Di era persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini, dimana informasi merupakan bagian yang paling penting menuntut organisasi untuk selalu dapat meng up date setiap informasi terkini yang sedang berkembang. Peran informasi dalam organisasi penyelenggara pendidikan luar sekolah sangat penting sekali, sehingga diperlukan tenaga-tenaga dalam bidang teknologi informasi yang cakap. Sumber daya manusia yang cakap tidak begitu saja dimiliki oleh organisasi, melainkan perlu dikembangkan program-program pengembangan bagi mereka yang disesuaikan dengan kebutuhannya.[75]

b. Faktor Eksternal

Organisasi itu berada di dalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan di mana organisasi itu berada. Agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal organisasi itu. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan-kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalu perundangundangan, peraturan pemerintah, surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut sudah barang tentu akan mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia organisasi yang bersangkutan.

2) Sosial-budaya Masyarakat

Sosio-budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang sangat mempengaruhi organisasi, karena bagaimanapun organisasi didirikan adalah untuk kepentingan masyarakat yang memiliki latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.[76]

3) Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini dirasakan sangat pesat sekali. Sebagai suatu organisasi, lembaga penyelenggara pendidikan luar sekolah harus mampu mengikuti arus perkembangan teknologi tersebut, akan tetapi tidak semua teknologi yang berkembang tersebut harus di adaptasi, karena tidak semua

---

[75] Iis Prasetyo, *Pengembangan Sumber Daya manusia Strategi*,..... hal 8

[76] *Ibid.*, hal 10

teknologi tepat dengan kebutuhan organisasi. Setelah organisasi mampu menyesuaikan dengan teknologi, sekarang giliran sumber daya manusianya yang harus disesuaikan dengan teknologi tersebut. Karyawan harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi baru yang diakibatkan oleh perubahan tersebut.[77]

D. Konsep Dasar Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Kompensasi adalah hal yang menjadi daya tarik bagi seorang karyawan. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan memiliki kecenderungan untuk bekerja optimal demi kemajuan perusahaan. Kompensasi adalah total keseluruhan imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi dibagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.[78] Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan terkait dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.[79] Kompensasi berkenaan dengan segala bentuk jasa finansial dan pelayanan yang *tangible* (nyata), serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.[80]

Uraian dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya berupa fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang kerena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang berupa fasilitas finansial

---

[77] *Ibid*., hal 11

[78] R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Erlangga, 2008), hal.4

[79] Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Indeks, 2009), hal. 46

[80] Nurul Hidayah, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*, (Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2016), hal. 22

maupun nonfinansial yang diberikan oleh karyawan karena telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Mondy bentuk dari kompensasi yang diberikan instansi kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:[81]

a. Kompensasi finansial (*Financial compensation*)

Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

1) Kompensasi Finansial Langsung (*Direct Financial Compensation*)

Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi bonus dan komisi, gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung (*Indirect Financial Compensattion*)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tidaklangsung meliputi program asuransi tenaga kerja, tunjangan-tunjangan, bantuan sosial karyawan, dan sebagainya.

b. Kompensasi nonfinansial (*non financial compensation*)

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan instansi kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1) Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan (*Non financial the job*)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

2) Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan (*Non financial job environment*)

---

[81] Dhany Hamiddan Khoir, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Ditjen Pendidikan Dasar Kemdikbud,* (Jakarta: Tesis, 2012), hal.42

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working condition*), pembagian kerja (*job sharing*).

2. Tujuan kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut:

a. Menghargai Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin Keadilan

Sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan Karyawan

Sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

d. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

e. Pengendalian Biaya

Sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f. Memenuhi Peraturan-Peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.[82]

3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Faktor-faktor yang bisa memepengaruhi kompensasi antara lain:[83]

a. Penawaran dan permintaan

Penawaran dan permintaan tenaga kerja akan mempengaruhi program kompensasi. Jika penawaran jumlah tenaga kerja itu sangat langka atau kurang maka gaji yang akan dimintai tinggi. Sebaliknya jika permintaan tenaga kerja itu berkurang maka kesempatan kerja menjadi langka, maka gaji akan cenderung rendah.

b. Serikat pekerjaan

Perusahaan bila sudah terbentuk serikat pekerjaan maka serikat pekerja tersebut juga mempunyai peran dalam menentukan kompensasi. Serikatnya pekerjaan mempunyai kedudukan yang kurang maka kedududkan bagi karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijakan kompensasi.

---

[82] Soekidjo Notoatmodjo, *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,* (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2003), hal. 154-155

[83] Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM),* (Bogor: IN MEDIA, 2015), hal. 12-13

c. Kemampuan untuk membayar

Kompensasi juga merupakan komponen biaya produktif. Demikian jika kompensasi itu besar maka bianya produksi juga semakin besar yang dikeluarkan.

d. Produktivitas

Produktivitas karyawan mempengaruhi kompensasi, jika produktivitas dari karyawan tersebut tinggi maka perusahaan akan mengimbangi dengan memberi kompensasi yang tinggi juga, guna menjaga karyawan untuk tetap berada di perusahaan tersebut.

e. Ketentuan/aturan Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

f. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu diperhitungkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, kompensasi juga cenderung tinggi. Biaya hidup merupakan “batas kompensasi” dari para karyawan.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar begitupun sebalik nya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan apresiasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

i. Kondisi Perekonomian Nasioanal

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran (*disqueshed unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya dan begitupun sebaliknya.

4. Keadilan dalam kompensasi[84]

Keadilan merupakan "jantung"-nya sistem kompensasi. Kompensasi yang adil dapat memiliki dampak yang penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Maududi mengatakan bahwa hanya islam lah yang yang mampu menghadirkan sebuah sistem yang realistikdan keadilan sosial yang sempurna.[85] Keadilan yang akan dicapai melalui program kompensasi dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

a. Keadilan Eksternal

Merupakan tarif-tarif upah/gaji yang pantas dengan gaji-gaji yang berlaku bagi pegawai-pegawai yang serupa di pasar tenaga kerja eksternal. Keadilan eksternal ini dengan membandingkan pegawai yang serupa diantara organisasi-organisasi yang dapat dibandingkan dimana pelaksanaannya harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tingkan keadilan kompensasi ini ditentukan dengan mengetahui kondisi pasar tenaga kerja yang relevan.

b. Keadilan Internal

Keadilan ini berarti tingkat gaji yang patut/pantas dengan nilai pegawai internal bagi sesuatu organisasi. Keadilan internal merupakan fungsi dari status relatif sebuah sistem kepegawaian dalam suatu organisasi, nilai ekonomi dari hasil yang dicapai oleh

---

[84] Ambar T. Sukistiyani, *Ibid.,* hal. 215

[85]Huzimah Ibdalsyah, *Analisis Etika Bisnis Islam dan Kualitas Pelayanan dalam Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Bogor*, Jurnal An-Nisbah Iain Tulungagung, Volume 04 Nomor 02, 2018, hal. 184

pegawai atau status sosialnya. Keadilan internal merupakan keadilan kompensasi yang diterima karyawan dari pekerjaannya. Keadilan sangat membutuhkan perhatian baik karyawan maupun organisasi/perusahaan.

c. Keadilan Individu

Individu-individu merasa bahwa diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerja mereka. Proses keadilan ini bagaimana seorang individu terpuaskan atau tidak terpuaskan terhadap suatu komoensasi. Seorang karyawan akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimiliki.

5. Kompensasi dalam Pandangan Islam

Islam mendorong setiap umatnya untuk adil. Demikian juga dalam pemberian kompensasi seperti gaji atau upah. Islam menganjurkan untuk memberikan upah sebelum keringatnya kering. Al-Qur'an melarang manusia untuk berlaku zalim dengan memberikan upah atau gaji dibawah tarif yang tidak sewajarnya tanpa persetujuan mereka. Begitu juga sebaliknya, pekerja tidak boleh memaksakan majikan untuk menaikkan upah atau gaji jika kerja yang dilakukan tidak setimpal dengan yang diusahakan.[86]

[86] Muhammad Sulaiman, *Jejak Bisnis Rasul*, terj Gita Romadhona (Jakarta:Tim Hikmah, 2010)hal.309 dalam skripsi Nur Ahta, *Hubungan Tingkat Kepuasan Kompensasi dengan KinerjaPegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta*, Yogyakarta, hal.26

Kompensasi yang sesuai harapan bagi pekerja yaitu untuk kebutuhan mereka akan meningkatkan produktivitas dan motivasi untuk mencapai keberhasilan suatu lembaga atau institusional. Allah SWT berfirman dalam surat Thaha ayat 118-119, yaitu :

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَؤُا۟ فِيهَا وَلَا تَضْحَىٰ ﴿١١٩﴾

Artinya:

"Sesungguhnya, kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya".[87]

Firman allah diatas menjelaskan bahwa apa yang telah dilakukan seseorang akan diberikan sebuah balasan. Seperti hal nya seorang karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Jombang yang telah melakukan tugasnya, maka seseorang akan diberikan sebuah kompensasi dari atasannya baik berupa finansial maupun material secara langsung maupun tidak langsung.

E. Konsep Dasar Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.[88] Kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung

---

[87] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009) hal. 320

[88] Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja* , (Medan: Skripsi, 2009), hal. 4

gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.[89] Subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.[90]

Sinamo berpendapat bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.[91] Usman Pelly mengemukakan etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.[92] Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.[93]

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, adalah unsur penilaian, secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif atau etos kerja tinggi dan etos kerja rendah. Dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebgaai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
e. Kerja dilakukan sebagai bentukibadah.

---

[89] Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hal. 15

[90] Toto Tasmara, *Membudayakan Etos* ...hal. 15

[91] Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional.* (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

[92] Nyoman Sukardewi, et. all., "*Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura"* dalam Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4, 2013, hal. 3

[93] Sinamo, Jansen. *Delapan Etos Kerja...* hal. 26

Bagi individu atau kelompok masyarakat, yang dimiliki etos kerja yang rendah, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu :

a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap dan perilaku yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang mendasar dimiliki setiap manusia secara utuh mulai input, dan hasil yang didapatkan sehingga bermanfaat bagi organisasian. Sikap yang dimaksud adalah sikap yang tidak saja dimiliki oleh individu tetapi juga oleh kelompok yang memiliki semangat kerja yang tinggi menjadikan ciri khas dan keyakinan dalam individu maupun kelompok.[94]

Etos kerja juga dapat diartikan sebagai Tanggung jawab, tanggung jawab adalah dimana implikasinya dalam bisnis dan akuntansi adalah bahwa individu yang terlibat dalam praktik bisnis harus selalu melakukan pertanggungjawaban atas apa yang telah diamanahkan dan diperbuat kepada pihak-pihak yang terkait.[95]

---

[94] Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani*,.....hal. 31-32

[95] Lantip Susilowati, *Tanggung Jawab, Keadilan Dan Kebenaran Akuntansi Syariah,* Jurnal An-Nisbah IAIN Tulungagung, Volume 03 Nomor, 2017, hal. 304

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja[96]

Etos kerja merupakan sebagai keberadaan diri, jiwa dan pikiran yang membentuk seseorang yang semangat kerjanya menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan terus berusaha untuk memperbaiki dirinya. Berikut ini etos kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang

[96]Ahmad Bisri Mustofa, *Etos Kerja Islam Dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah di BMT Istiqomah Karangrejo,* (Tulungagung : IAIN Tulungagung, 2015), hal. 25-27

memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakann faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

3. Etos Kerja Seorang Muslim

Etos kerja dalam arti luas menyangkut dalam pekerjaan. Untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan, cara bekerja dan hakikat kerja. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pergawai terhadap pihak perusahaan Bank syariah.[97] Al-Qur'an ada yang mengemukakan tentang nilai-nilai dan etika yang merupakan pedoman etos kerja dalam Islam yaitu Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya :
"barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan".[98]

keterangan Al-Qur'an diatas menunjukkan bahwa setiap Muslim baik laki-laki maupun perempuan harus menjadi seorang pekerja yang profesional. Demikian ia melaksanakan salah satu perintah Allah untuk berbuat ihsan dan juga mensyukuri karunia Allah berupa kekuatan akal dan fisiknya sebagai bekal dalam bekerja.

---

[97] Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani.....*, hal. 32-33

[98] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009) hal. 278

4. Ciri-ciri Etos Kerja Islami

Ciri-ciri orang yang menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, sebagai berikut:[99]

a. Mereka kecanduan terhadap waktu

Esensi dan hakikat dari etos kerja salah satunya adalah cara seseorang mengayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali. Waktu adalah aset *Ilahiyyah* yang snagat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Waktu adalah kekuatan, mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan. Seorang muslim berkata, “waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan.”[100]

Firman Allah dalam Al-qur’an surat Al’-ashr ayat 1-3, sebagai berikut:

وَٱلۡعَصۡرِ ١ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ ٢ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ
ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ ٣

[99] Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, (PenebarPlus’ : Jakarta, 2012), hal. 96
[100] Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis,.....hal. 97*

Artinya:
"Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran."[101]

b. Mereka memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan, cara mencari rezki, makanan, dan minuman yang masuk ke dalam tubuh adalah semata-mata. Ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.

c. Mereka kecanduan kejujuran

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran dalam keadaan apapun, akan merasa bergantung pada kejujuran. Sekali berbuat jujur atau berbuat amal shaleh yang prestatif, dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulanginya lagi. Keikhlasan, kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukan sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.[102]

---

[101] Departemen Agama Republik Indonesia, Raihan, *Al-Quran, Tajwid, Terjemah, Tafsir Untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009), hal.601

[102] Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis* ,.....hal. 98

d. Mereka memiliki komitmen (*Commitment*)

Commitment (dari bahasa Latin *Committere, to connect entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang memikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*). Komitmen tergantung dalam sebuat tekad, keytakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Mereka yang memiliki komitmen tidak pernah menyerah. Mereka akan menapaki cita-citanya bila langit sudah runtuh. Komitmen adalah soal tindakan, keberanian, kesungguhan dan kesinambungan.[103]

e. Istiqamah (Kuat Pendirian)

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosi secara efektif.[104]

5. Aspek-aspek Etos Kerja

Setiap manusia memiliki semangat atau spirit keberhasilan yaitu motivasi untuk meraih keberhasilan. Motivasilah yang menjadikan

[103] Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis* ,.....hal.98
[104] *Ibid.*, hal. 99

perilaku setiap manusia yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integrasi, bertanggung jawab dan sebagainya.

Delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu:[105]

a. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
b. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
c. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
d. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
e. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
f. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta , kreasi baru, dan gagasan inovatif.
g. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
h. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

6. Konsep-konsep Etos Kerja

Lima konsep kunci yang membentuk sistem etika Islam adalah :[106]

a. Keesaan

Konsep ini, Islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi, dan sosial demi membentuk kesatuan. Berhubungan dengan konsep tauhid, berbagai aspek dalam kehidupan manusia yakni politik,

[105] Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan,*..... hal. 35-36

[106] Ahmad Bisri Mustofa, *Etos Kerja Islam Dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah di BMT Istiqomah Karangrejo,* (Tulungagung : IAIN Tulungagung, 2015), hal. 40-41

ekonomi, sosial dan keagamaan membentuk satu kesatuan homogen yang bersifat konsisten dari dalam dan integrasi dengan alam semesta secara luas.

b. Kesetimbangan (keadilan)

Keadilan merupakan prinsip dasar dan utama yang harus ditegakkan dalam keseluruh aspek kehidupan, termasuk kehidupan berekonomi. Prinsip ini mengarahkan pada para pelaku keuangan syari'ah agar dalam melakukan aktivitas ekonominya tidak menimbulkan kerugian (*madharat*) bagi orang lain.

c. Kehendak bebas

Kemampuan manusia untuk bertindak tanpa tekanan eksternal dalam ukuran ciptaan Allah dan sebagai khalifah Allah di muka bumi.

d. Tanggung jawab

Secara logis, *aksioma* ini berhubungan erat dengan *aksioma* kehendak bebas, menetapkan batasan mengenai apa yang bebas dilakukan oleh manusia dan bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya.

e. Kebajikan (*Ihsan*)

Kebenaran dalam konteks ini selain mengandung makna kebenaran lawan dari kesalahan, mengandung pula dua unsur yaitu kebajikan dan kejujuran.

Kebenaran disini adalah nilai kebenaran yang dianjurkan dan tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Konteks bisnis, kebenaran dimaksudkan sebagai niat, sikap, dan perilaku yang benar yang meliputi proses akad (transaksi) proses mencari atau memperoleh komoditas, proses pengembangan maupun dalam proses upaya meraih atau menetapkan keuntungan (laba).

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Tujuan dari melakukan kajian penelitian terdahulu adalah untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan, selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian pustaka ini, peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian yang terdahulu.

Hasil Peneliti oleh Ni Ketut Supratiningsih (2012), dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Klungkung". Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan analisis faktor menunjukkan instrument yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan reliable. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor penempatan, kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Klungkung. Faktor yang berpengaruh paling besar terhadap semangat kerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten

Klungkung adalah motivasi sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan faktor motivasi kerja disamping faktor-faktor lainnya.[107]

Persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data dengan metode analisis faktor, teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian dilaksanakan di PDAM sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah di Perbankan Syariah.

Hasil peneliti Eka Suryaningsih Wardani (2009) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar". Memaparkan bahwa Alat analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, analisis faktor, analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari ketiga variabel independen tersebut variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan.[108]

Persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data dengan metode analisis faktor, teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian

---

[107] Ni Ketut Supratiningsih, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Klungkung,* (Universitas Udayana: Denpasar, 2012)

[108] Eka Suryaningsih Wardani, *Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar,* (Universitas Gunadarma: Depok, 2009)

yang peneliti lakukan adalah penelitian dilaksanakan di PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah di Perbankan Syariah. Teknik analasisi data dalam penelitian ini tidak hanya menggunakan analisis faktor, melainkan analisis korelasi dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian Gusti Ayu Putu Liskayanti, I Ketut Suwarna, Kadek Rai Suwena, Tahun 2014 denga judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen Tenaga Kerja Pada Hotel Angsoka Singaraja". Penelitian ini dilakukan pada Hotel Angsoka Singaraja dengan responden sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah wawancara dan kuesioner. Data dianalisis dengan analisis faktor melalui program SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja, yaitu (1) citra perusahaan dengan *Varimax Rotation* sebesar 22,022%, rencana SDM dengan *Varimax Rotation* sebesar 17,294%, dan kebijakan promosi dari dalam dengan *Varimax Rotation* sebesar 11,397%. Citra perusahaan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi rekrutmen tenaga kerja pada Hotel Angsoka Singaraja yaitu memiliki *Varimax Rotation* sebesar 22,022%.[109]

Persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data dengan metode analisis faktor,

---

[109] Gusti Ayu Putu Liskayanti, I Ketut Suwarna, Kadek Rai Suwena, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen Tenaga Kerja Pada Hotel Angsoka Singaraja*, (Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia: Singaraja, 2014)

teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian dilaksanakan di hotel Angsoka Singaraja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di Perbankan Syariah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfuadina pada tahun 2014 dengan judul "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung". Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Kemudian teknik yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil uji simultan diperoleh F hitung sebesar 1,886 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,207. Sedangkan dari uji t diperoleh t hitung untuk variabel rekrutmen diperoleh -1,033 dengan signifikansinya 0,329 (lebih besar dari taraf signifikansi 0,05), kemudian untuk t hitung variabel pengembangan karyawan diperoleh 1,784 dengan tingkat signifikansinya adalah 0,108 (lebih besar dari 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sehingga model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: Y = 10,422- 0,364X_1 + 0,674X_2 + e Adapun besar pengaruh keduanya terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung adalah 29,5%.[110]

[110] Nurfuadina, *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung,* (Universitas Islam Negeri Walisongo: Semarang, 2014)

Persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama melaksanakan penelitian di bank syariah dan sama-sama menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah teknik yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan metode pengumpulan data melalaui dokumentasi dan wawancara.

Hasil penelitian Tahun 2014, Ayuk Wahdanfiari Adibah melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri". Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Pendekatan penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu menggambarkan pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa (1) variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien β latar belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0,139, (2)variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja diketahui bahwa koefisien β latar belakang pendidikan bernilai positif sebesar 0,936 dan (3) secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri dengan nilai Fhitung sebesar 75,613 dan tingkat signifikansi 0,000.[111]

Persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian jenis kuantitatif dan pendekatan yang digunakan adalah bersifat asosiatif. Pelaksanaan penilitian sama-sama dilaksanakan di bank syariah. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah teknik data yang digunakan bukan analisis faktor melainkan analisis regresi berganda.

G. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan sebuah sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan[112].

Alur kerangka pemikiran yang menggambarkan faktor-faktor yang yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja. Faktor-faktor dalam penelitian ini meliputi: faktor perekrutan, faktor pengembangan sumber daya manusia, dan faktor kompensasi. Model analisis yang digunakan adalah model analisis faktor, yang bertujuan untuk melihat berapa banyak faktor-faktor yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja karyawan, dalam penelitian ini faktor-faktor yang terbentuk nanti, merupakan gambaran bahwa faktor-faktor tersebut sangat dipertimbangkan karyawan

---

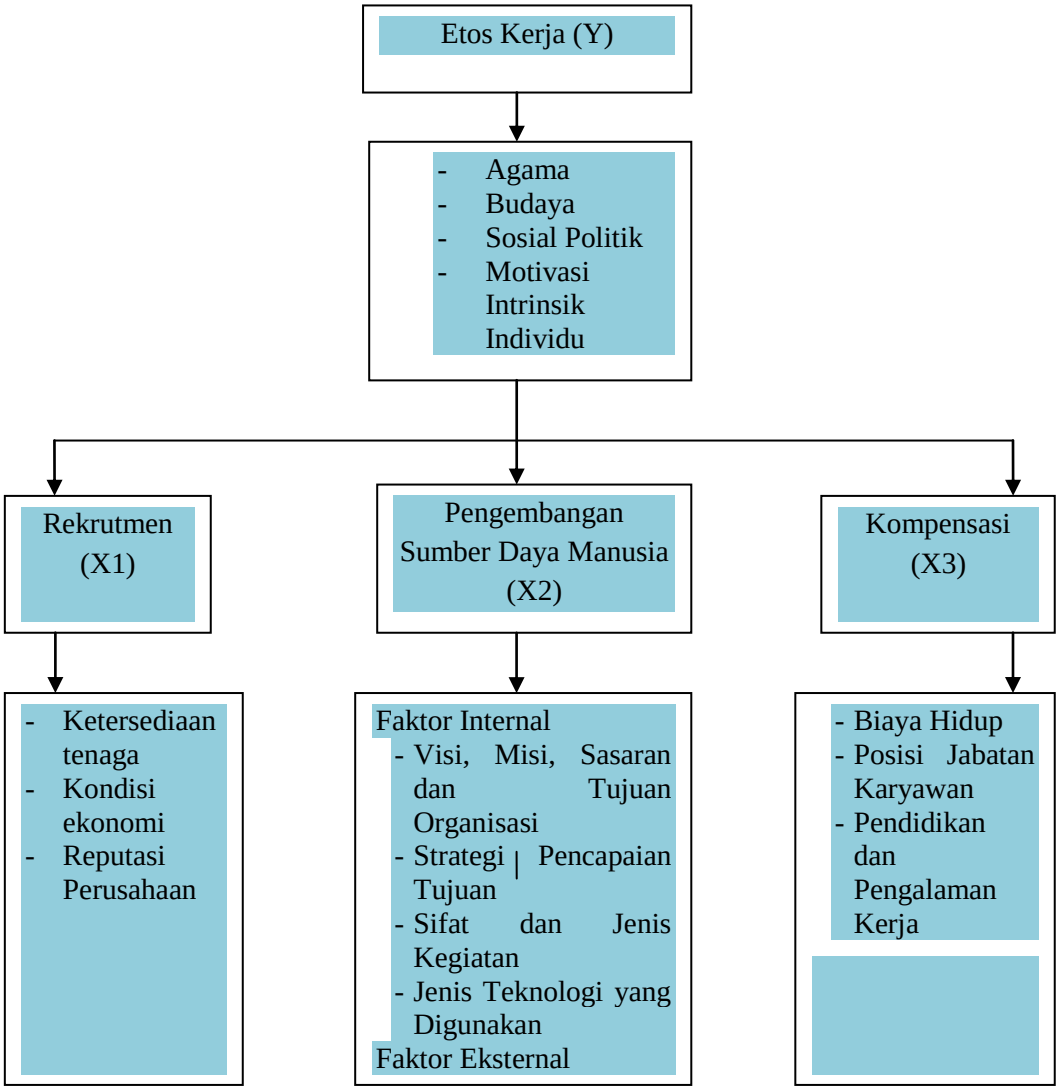
[111] Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri,* (Iain Tulungagung: Tulungagung, 2014)

[112] Abdul Hamid *"Teori Belajar dan Pembelajaran"* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal.27

dalam etos kerja. Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Kerangka konseptual yang digunakan peneliti dalam merumuskan masalah ini adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Sumber : Data yang di olah, 2018

Keterangan:

1. Kerangka konseptual diatas menjelaskan bahwa, faktor Perekrutan dalam penelitian ini terdiri dari ketersediaan tenaga, kondisi ekonomi, dan reputasi perusahaan. Teori yang disampaikan oleh Baiq Setiani Jurnal ilmiah Widya .[113] Selain itu didukung oleh penelitian terdahulu Nur Fuadina.[114]
2. Faktor Pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini terdiri dari faktor internal dan eksternal, faktor internal yang terdiri dari visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, dan jenis teknologi yang digunakan, sedangkan faktor eksternal terdiri dari kebijakan pemerintah, sosial-budaya masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Teori yang disampaikan oleh Iis Prasetyo Jurnal Diklus.[115] Didukung oleh penelitian terdahulu Ahmad Aulia.[116]
3. Faktor Kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari Penawaran dan permintaan, serikat pekerjaan dan kemampuan untuk membayar. Didukung oleh teori yang disampaikan Soekidjo Notoatmodjo.[117] Selain itu didukung oleh penelitian terdahulu Wahyuni Alimuddin.[118]

---

[113] Baiq Setiani, "*Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan",* Widya, Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013, hal 41-42

[114] Nur Fuadina, *Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan KJKS BMT Muamalat Limpung,* (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2014)

[115] Iis Prasetyo, *Pengembangan Sumber Daya manusia Strategi dalam Organisasi Pendidikan Luar Sekolah,* (Jurnal Diklus: Jilid 10, Terbitan 6), hal. 6-11

[116] Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai,* (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2011)

[117] Soekidjo Notoatmodjo, Ibid., hal. 154-155

[118] Wahyuni Alimuddin, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makasar,* (Makassar: Univ Hasanuddin, 2012)

4. Faktor etos kerja dalam penelitian ini terdiri dari Agama, Budaya, Sosial Politik, Kondisi Lingkungan/Geografis, Pendidikan, Struktur Ekonomi, dan Motivasi Intrinsik Individu. Didukung oleh teori yang disampaikan Ahmad Bisri Mustofa.[119] Selain itu didukung oleh penelitian Ayuk Wahdanfiari Adibah.[120]

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka titik tolak untuk merumuskan masalah adalah rumusan masalah dan kerangka berpikir.[121] Penjelasan dari uraian di atas, maka peneliti membuat kesimpulan sementara bahwa faktor-faktor perekrutan, pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi adalah faktor-faktor yang dipertimbangkan karyawan dalam etos kerja.

---

[119] Ahmad Bisri Mustofa, *Etos Kerja Islam Dalam Pengelolaan,*.....hal. 25-27

[120] Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri,* (Iain Tulungagung: Tulungagung, 2014)

[121] Sugiyono, *metode Penelitian Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 389.