

2. Anggri Puspita Sari, (2012) at yang berjudul “*Application of Employee Work Ethics At Station SKPIM Class II Bengkulu*”¹⁰. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mendiskripsikan penerapan etos kerja karyawan pada stasiun KIPM kelas II Bengkulu. Untuk menetapkan mekanisme bagaimana personalia atau pemimpin dalam menangani untuk meningkatkan etos kerja karyawan, penelitian ini menggunakan diskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) stasiun KIPM kelas II Bengkulu berjumlah 24 orang. Koisioner di gunakan sebagai instrument pengumpulan data utama studi ini menemukan etos kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap statistik yang menunjukkan bahwa factor-faktor etos kerja rata-rata karyawan di stasiun KIPM kelas II Bengkulu. Persamaanya yaitu pada variable etos kerja sedangkan perbedaannya yaitu pada variable objeknya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Etos kerja Islami

1. Pengertian Etos kerja Islami

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok dengan demikian etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan diluar dirinya.

Agama islam adalah agama yang serba lengkap, yang didalamnya mengatur seluruh aspek kehidupan manusia baik kehidupan spiritual yang bersifat ukhrawi

¹⁰ Anggri Puspita Sari, *Employee Ethic Application KIPM Class II Class Of Bengkulu*. (Journal Binet : 2012).

maupun kehidupan material yang bersifat duniawi termasuk didalamnya mengatur etos kerja.

Etos ialah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan watak bangsa atau ras. Koentjoroningrat mengemukakan pandangannya bahwa Etos merupakan watak khas yang tampak dari luar. Dan terlihat oleh orang lain Etos juga berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti cirri, sifat, atau kebiasaan adat istiadat atau kecenderungan moral pandangan hidup yang dimiliki seseorang, sekelompok orang atau bangsa.

Pengertian etos kerja menurut para ahli dari keterangan di atas, dapat disimpulkan, bahwa kata Etos berarti watak atau karakter seseorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan suatu keinginan dan cita-cita. Kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi *transenden (ilahiyyah)*¹¹.

a. Keseimbangan antara kerja dan ibadah

Yusuf Qardhawi menjelaskan, bahwa agama Islam memiliki beberapa karakteristik, salah satu di antaranya adalah *wasatiyah* atau dengan istilah lain *tawazun*, yaitu sikap hidup pertengahan atau sikap seimbang antara kehidupan material dan spiritual. Ini artinya sebagai seorang muslim harus dapat menyeimbangkan antara dua kutub kehidupan material yang bersifat duniawi dan kehidupan spiritual yang bersifat ukhrawi¹².

Nilai moderat inilah yang mengantarkan dan mengisyaratkan umat Islam menempatkan diri sebagai umat pertengahan, kelompok moderat di banding dengan umat-umat lain yang cenderung berlebih-lebihan di antara salah satu aspek yang berlawanan. Misalnya ada umat yang cenderung kepada spiritual belaka sehingga mengabaikan aspek fisik material, yang cenderung hidup bertapa mengasingkan diri dari halayak ramai, pantang kawin dan

¹¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 25

¹² Yusuf Qardhawi, *Karakteristik Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 12

berpuasa sepanjang waktu. Tetapi sebaliknya terdapat pula golongan yang berwawasan keduniaan belaka dan menganggap akhirat tidak penting, ini penganut faham materialisme, mereka tidak mau tahu tentang tuhan dan agama serta tidak percaya adanya hari pembalasan di hari kiamat¹³.

b. Pentingnya Spiritualitas dalam kerja

Banyak faktor yang turut menentukan dalam suatu pekerjaan. Di antaranya adalah faktor spiritualitas (mental, jiwa), sehebat apapun peralatan canggih yang digunakan di jaman modern ini, jika pekerja-pekerja tidak memiliki mentalitas dan semangat kerja tinggi maka tujuan pekerjaan tidak akan dapat tercapai.

Pembangunan jiwa (spiritual) harus didahulukan daripada pembangunan badan (fisik), dalam arti pembangunan fisik material tidak akan terlaksana dan terwujud jika para pelaku pembangunan tidak memiliki kematangan spiritual.

c. Manfaat dan dasar hukum Etos kerja Islami

Etos kerja pada seorang muslim didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan hanya saja memuliakan dirinya menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manefestasi dari amal shaleh sehingga bekerja yang di dasarkan pada prinsip-prinsip Iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim melainkan sekaligus meninggikan martabat sebagai hamba Allah SWT yang di dera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian kepada Allah SWT.

d. Indikasi-indikasi Etos kerja Islam

Etos kerja mengandung sejumlah indikasi yang menjadi ciri-ciri utama indikasi-indikasi dapat terbagi menjadi dua:

1) Menghargai dan Memperhitungkan waktu

¹³ Musa Asyarie, *Islam, Etos Kerja Dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: Lesfi, 1997), h.

Seseorang yang ber Etos kerja sangat menghargai berharganya waktu. Di dalam Al-Quran dijelaskan betapa pentingnya menghargai dan menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya.

2) Bertanggung Jawab

Islam sangat menekankan konsep tanggung jawab dalam kehidupan manusia. Manusia mendapat karunia Allah yang luar biasa dan tidak dapat dimiliki oleh makhluk lain karena adanya pertanggung jawaban di pundak manusia, manusia menjadi khalifah kenikmatan dimuka bumi, membangun, memakmurkan, menikmati kenikmatan di muka bumi¹⁴.

e. Aspek aspek Etos kerja Islam

Menurut Sinamo ada 4 dalam beretos kerja, yakni sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah Rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari maha kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur
- 2) Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan yang berharga yang dapat dipercaya kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- 3) Kerja adalah Panggilan, kerja merupakan suatu drama yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan integritas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

f. Faktor yang mempengaruhi Etos kerja Islam

Faktor-faktor yang potensial mempengaruhi proses terbentuknya Etos kerja yaitu iklim atau lingkungan berpengaruh terhadap Etos kerja penduduk. Contohnya, Negara yang berlokasi di daerah subtropik mempunyai iklim yang merangsang warganya untuk bekerja lebih giat sebaliknya Negara yang terletak di khatulistiwa, karena iklimnya panas menyebabkan warganya kurang giat bekerja dan mudah cepat lelah.

¹⁴ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 37

Etos kerja manusia dapat dipengaruhi oleh dimensi individual social dan lingkungan Alam. Etos kerja manusia berkaitan erat dengan faktor individual apabila dilatar belakangi oleh motif yang bersifat pribadi dimana kerja menjadi cara untuk merealisasikannya. Sedangkan pada faktor social yang memotivasi aktivitas kerjanya seperti dorongan meraih status dan penghargaan dari masyarakat. Faktor lingkungan alam berperan apabila keadaan Alam iklim dan sebagainya berpengaruh dengan sikap kerja orang tersebut, sedangkan transcendent adalah faktor yang melampaui batas-batas nilai materi yang mendasari Etos kerja manusia sehingga pada faktor ini kerja dipandang sebagai ibadah, Agama menjadi sumber motivasi kerja yang mendasari aktivitas hidup termasuk Etos kerja. Manusia dengan aktivitas dan Etos kerja secara dinamis dihadapkan oleh sebagai faktor yang memengaruhi¹⁵. Pengaruh tersebut dapat bersifat Positif atau Negatif Internal atau Eksternal, yang bersifat internal timbul dari faktor psikis misal dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustrasi dan faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya

B. Strategi

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu Strategi yang berarti Seni atau ilmu untuk menjadi seorang Jenderal. Konsep Strategi militer seringkali digunakan dan diterapkan dalam dunia bisnis yang mengikuti lingkungan yang dipilih dan merupakan pedoman untuk mengalokasikan sumber daya dan usaha suatu perusahaan.

Strategi adalah keseluruhan konsep bagaimana sebuah perusahaan mengatur dirinya sendiri dan semua kegiatan dengan tujuan agar bisnis yang dijalankan berhasil, melakukan persaingan, dan melakukan imbal hasil kepada pemegang saham. Dalam pengertian Strategi seringkali terkandung perencanaan merupakan proses yang berlangsung secara terus- menerus dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu Strategi pemasaran dari setiap perusahaan merupakan rencana yang menyeluruh dimana

¹⁵ Sondang Siagian P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h.76

perusahaan berharap mencapai sasaran yang telah ditentukan, yang pada akhirnya untuk merealisasikan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya.

Secara umum kinerja memiliki pengertian yang berarti sebuah prestasi atau hasil yang diperoleh oleh seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang sudah disepakati bersama. Selain melihat definisi kinerja secara umum kita juga bisa mengkaji kembali arti dari Kinerja melalui beberapa pendapat dari para ahli : menurut Sutrisno Kinerja adalah hasil kerja karyawan, dilihat dari aspek kualitas, kuantitas waktu kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Mangkunegara “definisi kinerja ialah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Stolovitch And Keeps “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Donnelly, Gibson And Incevich pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa ulasan yang telah dipaparkan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi Kinerja Karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang dinilai dari beberapa kesepakatan bekerja dalam organisasi atau Instansi. Setiap organisasi atau instansi pasti memiliki beberapa standart yang akan menjadi patokan dalam menilai sebuah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Melalui beberapa standart inilah kita dapat menilai dan mengambil kesimpulan tentang kinerja karyawan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu¹⁶:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan (*ability*) potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

c. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja adalah:

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:Rajawali Pers, 2014), hlm. 67-68

- 6) Supervisi
- 7) Desain Organisasi
- 8) Keberuntungan

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja atau kinerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi atau kinerja kunci bagi perusahaan yang bersangkutan¹⁷:

- 1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakuka.

- 2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

- 3) Inisiatif

Tingkat Inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul.

- 4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap Positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

- 6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

¹⁷ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 152-153

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan, bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja atau kinerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:

- 1) Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
 - 2) Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standard yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variable utama yang individual dan situasional.
3. Sistem Penilaian Kerja

Sistem penilaian kerja memiliki elemen pokok yaitu:

- a. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang kinerja yang baik yang dapat dicapai.
- b. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.
- c. Sistem pengukuran harus mempertimbangkan akibat-akibat yang mungkin timbul pada individu yang dievaluasi.

D. BMT NU

Kata Baitul Maal wat Tamwil berasal dari bahasa Arab yaitu baitul maal dan baitul tamwil. Baitul Artinya rumah, maal berarti harta atau kekayaan. Jadi baitul maal artinya rumah harta atau rumah kekayaan. Sedang al tamwil berasal dari kata mawwala-yumawwilu, tamwilan yang artinya pengembangan harta, Baitul Maal wat Tamwil berarti Rumah atau tempat harta dan pengembangan harta.¹⁸

¹⁸ Rahmadiansyah Rahmat, "Analisis Strategi Pemasaran Produk Pembiayaan BMT Al Munawarah Pamulang" (Universitas Islam Negeri Syarih Hidayatullah : 2018) Skripsi hal.14

Baitul Maal wat Tamwil merupakan lembaga keuangan yang dijalankan menurut Syariat Islam dengan usaha pokoknya menghimpun dana dan memberikan pembiayaan kepada usaha usaha yang produktif dan menguntungkan. BMT merupakan gabungan dari kata baitul maal dan baitul tamwil.¹⁹

Menurut Muhammad²⁰ “Baitul Maal wat Tamwil adalah lembaga pendukung peningkatan kualitas usaha Ekonomi, pengusaha mikro dan pengusaha kecil bawah berlandaskan sistem Syariah”



¹⁹ Muhammad. Lembaga-lembaga Keuangan Ummat Kontemporer. (Yogyakarta: UII Press, 2000) hlm 113.

²⁰ Muhammad. Lembaga-lembaga Keuangan Ummat Kontemporer. (Yogyakarta: UII Press, 2000) hlm 113.