

DISERTASI

IMPLEMENTASI MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH DI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DALAM PERSPEKTIF ISLAM



ARDIAN ADHIATMA

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2010**

**IMPLEMENTASI MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA
SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN KINERJA KARYAWAN
PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
DI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

DISERTASI

**Untuk memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Ilmu Ekonomi Islam
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga
Telah dipertahankan di hadapan
Panitia Ujian Doktor Terbuka
Pada hari : Selasa
Tanggal : 1 Juni 2010
Pukul 10.⁰⁰ - 12.⁰⁰ WIB**

Oleh :

**ARDIAN ADHIATMA
NIM. 090515676 D**

LEMBAR PENGESAHAN

DISERTASI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 1 JUNI 2010

Oleh :

Promotor :



Prof. Dr. H. Sofyan S. Harahap. SE., MSAC, Ak.
NIP : 130 936 321

Ko promotor I:



Prof. Dr. H. Muslich Anshori, SE., M.Sc., Akt.
NIP : 131 570 339

Ko promotor II :



Dr. H. M. Saad Ibrahim, MA
NIP : 150 221 935

LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI DISERTASI

Disertasi ini telah diuji pada Ujian Tahap II (Terbuka)

Tanggal 1 Juni 2010

Panitia Penguji :

Ketua : 1. Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, SE.

Anggota : 2. Prof. Dr. H. Sofyan S. Harahap. SE., MSAc, Ak.

3. Prof. Dr. H. Muslich Anshori, SE., M.Sc., Akt.

4. Dr. H. M. Saad Ibrahim, MA.

5. Dr. H.M. Arie Mooduto, Drs., Ec.

6. Dr. Soekarnoto, SE.

7. Rachmah Ida, Dra., M.Comm., Ph.D.

8. Dr. Abdul Shomad, Drs., SH., MH.

9. Prof. Dr. H. Effendie, SE.

10. Prof. H. Tjiptohadi Sawarjuwono, Drs., M.Ec., Ph.D., Ak.

Ditetapkan dengan Surat keputusan

Rektor Universitas Airlangga

Nomer : 6032/H3/KR/2010

Tanggal : 20 April 2010

UCAPAN TERIMA KASIH

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan puji syukur *alhamdulillah* hadirat Allah SWT. Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang tidak terhingga berupa kesempatan saya mengikuti studi ini sampai dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini. Salam dan shalawat semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya. Serta saudara – saudara kita semua kaum muslimin agar mendapat syafaat beliau Nabi Muhammad SAW kelak di *yaumul akhir*, amin amin ya robbal alamin.

Disertasi dengan judul "Implementasi Motivasi Kerja dan Komunikasi kerja serta pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Perspektif Islam", merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Doktor dalam Program Studi Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya. Penyelesaian penulisan disertasi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan dan doa restu dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menghaturkan rasa hormat, terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

Prof. Dr. H. Sofyan Syafri Harahap, MSAc., SE., Akt. selaku Promotor yang secara berkesinambungan dan penuh dengan kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, dan pengarahan sampai selesainya penyusunan disertasi ini.

Prof. Dr. H. Muslich Anshori, SE., M.Sc., Akt. selaku copromotor 1 yang berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran selama studi berlangsung sehingga saya dapat menyelesaikan program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Dr. H. Saad Ibrahim, MA. Selaku copromotor 2 yang berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran khususnya pada kajian ayat-ayat al-Qur'an dan hadits-hadits tentang sumber daya insani, sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Menteri Pendidikan Nasional cq. Dirjen Dikti yang telah memberikan ijin pendirian Program Studi Ilmu Ekonomi Islam pada Universitas Airlangga Surabaya, sehingga saya dapat mengikuti pendidikan pada Program Studi Ekonomi Islam.

Rektor Universitas Airlangga, Prof. Dr. H.A. Fasich, Apt dan mantan rektor Universitas Airlangga Surabaya Prof. Dr. Med. H. Puruhito, dr., Sp.

B., Sp. B. TKU atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Prof.Dr.Hj. Sri Hayati, SH, MS dan mantan Direktur Prgram Pascasarjana Prof. Dr. H. Muhammad Amin, dr., Sp. P(K) atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, SE selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga atas kesempatan dan fasilitas serta kebijakan – kebijakannya sehingga saya dapat lebih semangat menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Prof. Dr. H. Effendie, SE selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi pada Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga atas kesempatan, fasilitas, dan kearifannya, sehingga dapat memberikan wawasan bagi saya dalam mendalami ekonomi Islam, sehingga saya lebih semangat untuk dapat menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Untuk itu dengan rendah hati dan ikhlas saya ucapkan banyak terima kasih, semoga Allah SWT yang membalas-Nya.

Prof. Dr. H. Imam Syakir, SE. (Alm), Guru Besar Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, sebagai mantan Kopromotor 1 yang dengan keihlasan, kesabaran dan dorongannya telah berkenan membimbing dan mengarahkan sehingga saya dapat menyelesaikan disertasi ini. Semoga arwah beliau diterima di sisi Allah SWT, amin.

Segenap dosen penguji kualifikasi, proposal dan dosen pengajar pada Program Studi Ekonomi Islam yang telah memberikan masukan-masukan untuk kesempurnaan disertasi yang saya tulis dan memberikan wawasan yang luas tentang Ilmu ekonomi Islam.

Dr. H. Solimun, Ir. MS. sebagai pembimbing statistik yang telah berkenan memberikan bimbingan, pengarahan, dan wawasan dengan penuh kesabaran selama studi berlangsung, sehingga saya dapat menyelesaikan studi ini.

Staf administrasi Program Studi Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga, yaitu : Mbak Nita, Mas Udin, Mas Kris, Mas Achmad, yang banyak membantu saya di bidang administrasi akademik dan ikut serta memperlancar studi ini, saya ucapkan terima kasih.

Ketua Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA), Bapak H. Hasan Thoha, MBA beserta stafnya yang telah memberikan kesempatan serta dukungan fasilitas dan pembiayaan studi sehingga saya dapat menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program

Pascasarjana Universitas Airlangga, dengan rendah hati saya ucapkan banyak terima kasih.

Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Bapak Prof. Laode M. Kamaluddin, M.Sc., M.Eng., Ph. D., dan mantan rektor Bapak Dr. H.A. Rofiq Anwar, dr., Sp. PA, beserta staf yang telah memberikan dukungan fasilitas serta dorongannya dalam mengembangkan nilai-nilai Islam melalui peningkatan kualitas sumber daya insani di Unissula.

Dekan Fakultas Ekonomi Unissula Dr. Hj. Indri Kartika, Drs., MSi. Akt dan H.M.Zulfa, Drs., MM. sebagai mantan Dekan FE beserta staf yang telah memberikan dukungan dan fasilitas sehingga saya dapat menyelesaikan Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Rekan-rekan mahasiswa S3 Ekonomi Islam, para Dosen Fakultas Ekonomi Unissula dan para karyawan administrasi Fakultas Ekonomi Unissula yang telah memberikan bantuan kelancaran administrasi dan keuangan yang tidak terhingga sehingga saya dapat menyelesaikan studi pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Pada kesempatan ini pula saya ucapkan terima kasih kepada seluruh pimpinan dan staf serta seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang berada di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan dan meluangkan waktunya untuk wawancara dan berdiskusi terkait dengan perolehan data dan informasi penelitian guna mendukung kelancaran penyelesaian studi ini. Selain itu, saya ucapkan terima kasih kepada lembaga yang terkait dalam pengumpulan data, Bank Indonesia Koordinator wilayah Jawa Tengah, teman-teman di Jawa Pos Radar Semarang dan Yogyakarta.

Kepada kakek dan nenek KH. Muslim Fikri (alm) dan Hj. Darsilah (almh) yang telah memberikan dasar dan pemahaman pendidikan dasar sewaktu saya masih kecil mulai dari pendidikan agama, akidah dan akhlaq yang tidak mungkin terlupakan. Semoga almarhum dan almarhumah diberi tempat yang terdekat disisi Allah SWT.

Terhadap kedua orang tuaku tercinta yang sangat saya muliakan, ayahanda Prof. Dr. H. Rifki Muslim, dr., SpB., SpU. dan ibunda Hj. Sri Utami yang telah menanamkan pentingnya pendidikan bagi putra putrinya dan selalu memberikan motivasi tentang perlunya pendidikan untuk masa mendatang. Demikian juga kami ucapkan terima kasih kepada ayahanda mertua bapak H. Hamidun Kosim, dr., SPOG. dan ibunda mertua Hj. Chozanah, yang selalu selalu memberikan semangat dan do'a bagi studi saya sehingga saya dapat menyelesaikan studi ini.

Berikut kepada istriku Syafrilia Rahmawati, SE. yang senantiasa mendoakan, memberi dorongan dengan penuh kesetiaan, kesabaran, pengorbanan, dan selalu mendampingi dalam keadaan suka maupun

duka, semoga Allah SWT memberikan balasan sebagai amal shalehah, amiin. Demikian juga kepada anak-anakku Arsyadhea Khairunnisa, Arsyadila Nursabila, Arsyadiena Putri Rasyeda dan Ahmad Fikri Arsyadi yang dengan celotehnya telah memberikan semangat kepada saya untuk dapat menyelesaikan studi ini. Tak lupa saya ucapkan terima kasih kepada adik – adik kandung dan adik – kakak ipar atas dukungannya selama ini serta kepada saudara – saudara Bani Muslim Fikri dan Bani Kosim yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga studi program doktor Ilmu Ekonomi Islam dapat selesai dengan lancar.

Akhirnya, sekali lagi saya menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah membantu dengan penuh keikhlasan mulai dari awal program sampai dengan selesainya penulisan disertasi ini. Semoga amal baik bapak dan ibu serta saudara sekalian mendapat balasan dari Allah SWT, dilapangkan rejekinya dan selalu dalam *ridho*-Nya.

Amien ya Robbal'aalamiin.

RINGKASAN

Implementasi Motivasi Kerja Dan Komunikasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Perspektif Islam

Studi ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada BPR Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam. Studi ini termasuk explanatory yaitu model studi untuk mencari dan menjelaskan hubungan probabilitas antara variabel melalui pengujian hipotesis yang menggunakan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan kasyf. Populasi dalam studi ini seluruh karyawan yang telah memenuhi syarat tertentu dan menggunakan metode sensus yang berjumlah 82 orang. Studi ini menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif Islam. Artinya bahwa karyawan termotivasi bekerja karena bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT yang memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain baik di dunia maupun akherat dan motivasi ini akan memberikan keberkahan dalam bekerja yang merupakan indikator kepuasan kerja karyawan dalam perspektif Islami. Selain itu; studi ini juga menunjukkan bahwa memberi manfaat bagi orang lain baik di dunia dan akherat dapat menjadi motivasi yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemenuhan rasa keadilan bagi karyawan.

Komunikasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif Islam. Artinya bahwa kepuasan kerja karyawan yang berupa keberkahan dalam bekerja dipengaruhi oleh sejauhmana komunikasi kerja yang tidak saling berprasangka buruk. Selain itu, studi ini juga menunjukkan bahwa Komunikasi kerja karyawan dengan tidak berprasangka buruk akan meningkatkan kinerja Islami karyawan bila dilakukan dengan pemenuhan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan studi ini bahwa karyawan yang puas dalam bekerja dengan indikasi memiliki rasa keberkahan baik di dunia dan akherat maka mereka mempunyai tujuan memberikan kinerja yang baik bagi diri sendiri maupun orang lain bila dilakukan dengan pemenuhan rasa keadilan.

Studi ini menunjukkan bahwa nilai yang terkandung dalam ajaran Islam surat An Nahl (16) ayat 97 telah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan BPR Syariah. Karyawan merasa termotivasi bermanfaat baik bagi diri sendiri maupun orang lain serta bermanfaat di dunia dan akherat. Studi ini juga menunjukkan bahwa nilai yang terkandung dalam surat Ali Imran (3) ayat 104, telah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan BPR Syariah. Karyawan dalam berkomunikasi seharusnya tidak diikuti dengan prasangka buruk tetapi dengan mengajak kepada kebaikan (*amal makruf*)

dan saling mengingatkan untuk tidak melakukan hal – hal yang merugikan (*nahi mungkar*). Studi ini juga menunjukkan bahwa nilai yang terkandung dalam surat At Taubah (9) ayat 105 sudah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan BPR Syariah. Karyawan akan bekerja secara baik dan optimal bila karyawan merasakan keadilan, baik berupa kondisi kerja maupun imbalan yang diterima. Secara eksplisit, rasa keadilan di tempat kerja akan mendorong karyawan untuk melakukan usaha secara optimal dan bekerja dengan sebaik – baiknya dan bersungguh – sungguh agar bisa menjadi manusia yang berprestasi dan bermanfaat untuk seluruh umat manusia di atas bumi (*rahmatan lil- alamin*). Studi ini memperkaya khasanah kajian teoritik motivasi kerja, komunikasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif Islam yang dihasilkan oleh Najati (1982), Abdurrahman (1998), Zadjuli (1999), Tasmara (1995), Anshari (1993), Cecep Dharmawan (2006), Mu'afi (2003), Hamid (2002), Muhamad (2006), Hidayat (2005), dan Suprayitno (1993).

Penerapan nilai – nilai Islami tentang motivasi kerja, komunikasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan telah seluruhnya (*kaffah*) dapat diimplementasi kan secara konsisten dan berkelanjutan. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari manajemen dalam mengambil kebijakan perusahaan, sehingga perusahaan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menjalankan kegiatan operasionalnya secara Islami serta mengembangkan nilai – nilai Islami secara *kaffah* dan benar. Berdasarkan pembuktian secara kuantitatif, kualitatif dan kasyf, dapat disusun secara terintegrasi bahwa implementasi motivasi kerja dan kepuasan kerja yang menerapkan nilai – nilai Islam secara benar, dan konsisten (*istiqomah*) akan terbukti menghasilkan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan dalam perspektif Islam yang baik pula. Selain itu, bahwa semua kebenaran yang ada di dalam Al Qur'an dan as Sunnah mengenai sumber daya insani terhadap bekerja terbukti pada temuan empiris dan teoritis dalam studi ini, artinya temuan empiris dan teoritis sesuai dengan kebenaran yang ada dalam ayat – ayat di Al Qur'an. Studi ini juga sesuai dengan teori dari Imam Ghazali (2007) tentang motivasi yaitu *roja'* (harap) dan *khauf* (takut). Temuan teori dari studi ini adalah motivasi kerja sebagai motivasi kepada Allah (*Devine motivation*) yang memiliki tiga indikator yaitu : *hub* (cinta), *raja'* (harap) dan *khauf* (takut) kepada Allah.

EXECUTIVE SUMMARY

The Implementation of Job Motivation and Job Communication and Its Influence on Job Satisfaction and Employee Performance at Bank Pembiayaan Rakyat Syariah in Central Java and Special Region of Yogyakarta in Islamic Perspective

The objective of this study is to analyze and examine the implementation of job motivation and job communication and its influence on job satisfaction and employee performance at Bank Pembiayaan Rakyat Syariah in Central Java and Special Region of Yogyakarta in Islamic perspective. The study is categorized as explanatory study which is a study model used to find out and explain the probability relationship among the variables through hypothesis testing that use quantitative, qualitative, and kasyf approaches. The population of this study is all the employees that fulfill the particular requirements. and using census method and collected amount 82 respondents. The results of this study that job motivation has a significant and positive influence on the job satisfaction and employees performance in Islamic perspective. It means that employee motivated to work because working is part of worship to Allah and its benefits for itself and other people in this live and after live. This motivation gave them blessing in work that it's indicator of employee job satisfaction in Islamic perspective. Beside that, this study shows that gave benefit for other people is good for live and after live and can be strong motivation to increase employee performance through the justice fulfilled to the employee.

Job communication has a significant and positive influence on the job satisfaction and employee performance in Islamic perspective. It means that employee job satisfaction in the form of blessing in job influenced by how could employee implements work communication without any prejudice in work environment. Besides that, this study shows that the employee job communication without any prejudice will increase Islamic employee performance if there is a fulfill justice for all employees. Job satisfaction has a significant and positive influence on the employee performance. The study results that employee who gets job satisfaction indicated by feeling blessing in this live and after live will give the best work performance for employee itself and other employees if the justice fulfilled.

This study shows that the Islamic values in Quran An Nahl (16) : 97, has been implemented by Bank Pembiayaan Rakyat Syariah's employee appropriately. The employees feel worthy for themselves and other employees in live and after live. The study also shows that the Islamic value in Quran, Ali Imran (3) : 104, has been implemented appropriately by the employees of Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. In the employees' communication should not be followed by any prejudice but urge to the kindness (*amal makruf*) and remind not to act the bad thing (*nahi mungkar*). Then, the study also results that the Islamic value in Quran, At

Taubah (9); 105, has been implemented appropriately by Bank Pembiayaan Rakyat Syariah's employees. The employees will work properly and optimally if they feels justice in work condition and reward. The feeling of justice in work environment explicitly push employees to give optimally effort for the job to be the best human mankind and beneficially for all human mankind in this world (*rahmatan lil-alam*). This study could enrich the varieties of theoretical literature of job motivation, job communication, job satisfaction, and employee performance in Islamic perspective. The study refers to Najati (1982), Abdurrahman (1998), Zadjuli (1999), Tasmara (1995), Anshari (1993), Cecep Dharmawan (2006), Mu'afi (2003), Hamid (2002), Muhamad (2006), Hidayat (2005) and Suprayitno (1993).

The implementation of Islamic values about job motivation, job communication, job satisfaction and employee performance has been implemented appropriately (*kaffah*) by consistency and continuity. This should be compulsory and should get serious attention from company management to get company policy so the company can give the excellence services for society, do their Islamic operation and develop Islamic value as *kaffah* and properly. Based on quantitative, qualitative and *kasyf* authentication, it shows that the integration between work motivation and job satisfaction that implementing Islamic values properly and consistency (*istiqomah*) raises the job satisfaction and employee performance in Islamic perspective. Besides that, The truth in Quran and Sunnah about job human resources have been proved on empirically and theoretically of this study. This study suitable and refers to Imam Ghazali's motivation theory about *raja'* (hope) and *khauf* (afraid) to Allah. This study could enrich the motivation theory. It seems that job motivation as motivation to Allah (Devine motivation). Devine motivation has three indicators: *hub* (love), *raja'* (hope) and *khauf* (afraid) to Allah.

ABSTRACT

The Implementation of Job Motivation and Job Communication and Its Influence on Job Satisfaction and Employee Performance at Bank Pembiayaan Rakyat Syariah in Central Java and Special Region of Yogyakarta in Islamic Perspective

The objective of this study is to analyze and examine the implementation of job motivation and job communication and its influence on job satisfaction and employee performance at Bank Pembiayaan Rakyat Syariah in Central Java and Special Region of Yogyakarta in Islamic perspective. The results of this study that job motivation and job communication significantly and positively influences toward job satisfaction and employee performance in the Islamic perspective. The study also recognizes that the employee at Bank Pembiayaan Rakyat Syariah have been performed the values of Quran An Nahl (16) : 97, Ali Imran (3) : 104 and At Taubah (9) : 105 appropriately.

The result of this study could enrich the varieties of theoretical literature about job motivation, job communication, job satisfaction and employee performance in the Islamic perspective. The Islamic values of job motivation, job communication, job satisfaction and employee performance have been implemented consistency and continuity. This implementation is very important in decision – making process by organization management. Thus, the organization can develop Islamic values of job in the right way and *kaffah*.

Based on the evidence, either quantitatively, qualitatively, and kasyf can be concluded in the integrated manner that the implementation of job motivation and job satisfaction that apply Islamic values properly and consistently (*istiqomah*) have been proved increasing on job satisfaction dan employee performance in Islamic perspective. The truth in Quran and Sunnah about job human resources have been proved on empirically and theoretically of this study. This study suitable and refers to Imam Ghazali's motivation theory about *raja'* (hope) and *khauf* (afraid) to Allah. This study could enrich the motivation theory. It seems that job motivation as motivation to Allah (Devine motivation). Devine motivation has three indicators: *hub* (love), *raja'* (hope) and *khauf* (afraid) to Allah.

Keyword: Islamic job motivation, Islamic job communication, Islamic job satisfaction, Islamic employee performance

الخلاصة

تنفيذ الدافع والاتصالات للعمل وتأثيره على الرضا عن العمل والأداء للموظفين في بنك التمويل الشرعي في جاوة الوسطى ويوجيا كارتا المنطقة الخاصة في المنظور الإسلامي

والغرض من هذه الدراسة هو التحليل و الاختبار لتأثير الدافع والاتصالات للعمل على الرضا عن العمل والأداء للموظفين في بنك التمويل الشرعي في جاوة الوسطى ويوجيا كارتا المنطقة الخاصة في المنظور الإسلامي. هذه الدراسة تشمل الى التفسيرية، التي هي نموذج الدراسة لتوضيح العلاقة السببية بين المتغيرات من خلال اختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الكمية والنوعية والكاشف.

السكان في هذه الدراسة هم جميع الموظفين الذين لديهم شروط معينة، وباستخدام الأسلوب التعدادي الذي يصل إلى ٨٢ شخصا. وقد وجدت هذه الدراسة أن الدافع للعمل لديه تأثير إيجابي وهام على الرضا عن العمل والأداء للموظفين في المنظور الإسلامي. وهذا يعني أن دوافع الموظفين للعمل لأن العمل هو جزء من عبادة الله سبحانه وتعالى الذي أن تستفيد أنفسهم والآخرين على حد سواء في الدنيا الآخرة وهذا الدافع سيعطي السلم في العمل الذي هو مؤشر على الرضا عن العمل للموظفين في المنظور الإسلامي. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسة أيضا بأن تستفيد من غيرهم على حد سواء في الدنيا والآخرة الى أن يكون دافعا قويا لتحسين الأداء للموظفين، من خلال الوفاء لشعور العدالة للموظفين.

الاتصالات للعمل لديها أثر إيجابي وهامة على الرضا عن العمل والأداء للموظفين في المنظور الإسلامي. وهذا يعني أن الرضا عن العمل للموظفين الذي هو السلم في العمل يكون أن تؤثر الاتصالات للعمل التي لم يتم المساس بعضها البعض. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت هذه الدراسة أيضا أن الاتصالات للعمل للموظفين التي لم يتم المساس لها تحسين أداء الموظفين الإسلامي مع الوفاء لشعور العدالة لجميع الموظفين. الرضا عن العمل للموظفين له تأثير هام وإيجابي على أداء الموظف. النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي أن الموظفين الذين راضون في العمل مع إشارة جيدة من شعور السلم في الدنيا والآخرة لديهم هدف توفير الأداء الجيد لأنفسهم وغيرهم عند القيام به مع تحقيق العدالة.

وتبين هذه الدراسة أن القيمة الواردة في التعاليم الإسلامي من سورة النحل (١٦) في اية

٩٧ قد نفذ الموظفون في بنك التمويل الشرعي بشكل صحيح. يشعر الموظفون بدافع الصالح لأنفسهم والآخرين على حد سواء في الدنيا والاخرة. وتبين هذه الدراسة أيضا أن القيمة الواردة من سورة ال عمران (٣) في آية ١٠٤ قد نفذ الموظفون في بنك التمويل الشرعي بشكل صحيح. لا ينبغي للموظفين في مجال الاتصالات أن تتبعها المساس لكن هم يدعون الى الخير، ويحذرون عن الأشياء التي تضر. وتبين هذه الدراسة أيضا أن القيمة الواردة في سورة التوبة (٩) في آية ١٠٥ قد نفذ الموظفون في بنك التمويل الشرعي بشكل صحيح. الموظفون يعمل بشكل صحيح إذا كان الموظفون يشعرون العدالة، إما في ظروف العمل أو الفوائد. صراحة، فإن حس العدالة في مكان العمل تشجيع الموظفين على إجراء الأعمال على نحو الأفضل، والعمل مع الجودة والضميري من أجل أن يصبح الإنسان إنجازيا ومفيدا للبشرية جميعهم على الأرض. هذه الدراسة يشري المراجع النظرية عن الدافع والاتصالات للعمل والرضا عن العمل والأداء للموظفين في المنظور الإسلامي التي تم إنشاؤها بواسطة نجاتي (١٩٨٢)، عبد الرحمن (١٩٩٨)، زجولي (١٩٩٩)، تاسمارا (١٩٩٥)، الأنصاري (١٩٩٣)، جيجيب دارماوان (٢٠٠٦)، مؤفي (٢٠٠٣)، حميد (٢٠٠٢)، محمد (٢٠٠٦)، هدايت (٢٠٠٥)، وسوبرايتنا (١٩٩٣).

قد ينفذ تطبيق القيمة الإسلامية عن الدافع والاتصالات للعمل والرضا عن العمل والأداء للموظفين بشكل كامل متناسقة ومستدامة. هذا يحتاج إلى الحصول على اهتمام الإدارة للشركة في سياستها، وبالتالي فإن الشركة يمكن أن تقدم خدمة للمجتمع وتقدم عملياتها إسلامية وتطوير القيمة الإسلامية كافة وحقيقية. واستنادا إلى الأدلة الكمية والنوعية والكاشف، يمكن أن يكون أن تنفيذ الدافع للعمل والرضا عن العمل مع تطبيق القيمة الإسلامية حقيقية ومتسقة، تحسين الرضا عن العمل والأداء للموظفين في المنظور الإسلامي. وبالإضافة إلى ذلك، أن كل الحقيقة في القرآن والسنة عن الموارد البشرية للعمل أثبت على النتائج التجريبية والنظرية في هذه الدراسة، وهذا يعني أن النتائج التي التجريبية والنظرية يوفق لحقيقة في القرآن الكريم. هذه الدراسة أيضا تناسبها مع نظرية الإمام الغزالي (٢٠٠٧) عن الدافع هو الرجاء والخوف من الله. النتائج النظرية من هذه الدراسة هي أن الدافع للعمل هو الدافع إلى الله، الذي يضم ثلاثة مؤشرات، وهي الحب والرجاء والخوف من الله.

التجريد

تنفيذ الدافع والاتصالات للعمل وتأثيره على الرضا عن العمل والأداء للموظفين في بنك التمويل الشرعي في جاوة الوسطى ويوجياكارتا المنطقة الخاصة في المنظور الإسلامي

والغرض من هذه الدراسة هو التحليل و الاختبار لتأثير الدافع والاتصالات للعمل على الرضا عن العمل والأداء للموظفين في بنك التمويل الشرعي في جاوة الوسطى ويوجياكارتا المنطقة الخاصة في المنظور الإسلامي. وقد وجدت هذه الدراسة أن الدافع والاتصالات للعمل لديه تأثير إيجابي وهام على الرضا عن العمل والأداء للموظفين في المنظور الإسلامي. وتبين هذه الدراسة أن القيمة الواردة في القرآن في سورة النحل (١٦) في آية ٩٧، و في سورة ال عمران (٣) في آية ١٠٤، و في سورة التوبة (٩) في آية ١٠٥ قد نفذها الموظفون في بنك التمويل الشرعي بشكل صحيح.

هذه الدراسة يثري المراجع للدراسة النظرية للدافع والاتصالات للعمل والرضا عن العمل والأداء للموظفين في المنظور الإسلامي. وقد تم تطبيق القيمة الإسلامية متسقا ومستدام عن الدافع والاتصالات للعمل والرضا عن العمل والأداء للموظفين. وهذا أمر ضروري لإدارة الشركة في سياستها، وبالتالي فإن الشركة يمكن أن تتطور القيمة للعمل الإسلامية كافة وصحيحة.

وعلى بناء الأدلة الكمية والنوعية والكاشف أن تكون مرتبة بطريقة متكاملة على أن تنفيذ الدافع للعمل والرضا عن العمل بتطبيق القيمة الإسلامية صحيحا ومتسقا قد ثبت لتوليد تحسين الرضا عن العمل والأداء للموظفين في المنظور الإسلامي. كل الحقيقة في القرآن والسنة فيما يتعلق بالموارد البشرية للعمل قد تبينت في النتائج التجريبية والنظرية في هذه الدراسة. هذه الدراسة تناسب مع النظرية للإمام الغزالي عن الدافع هو الرجاء والخوف من الله. يثري هذه الدراسة نظرية للدافع بأن الدافع هو الدافع إلى الله الذي يضم ثلاثة مؤشرات، وهي : الحب والرجاء والخوف من الله.

الكلمات الرئيسية : الدافع للعمل الإسلامي والاتصالات للعمل الإسلامي والرضا عن العمل الإسلامي والأداء للموظفين الإسلامي.

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar sampul dalam	i
Lembar sampul dalam II.....	ii
Lembar pengesahan	iii
Lembar penetapan panitia penguji.....	iv
Ucapan terima kasih.....	v
Ringkasan.....	ix
<i>Executive Summary</i>	xi
<i>Abstract</i>	xiii
<i>Al kholashoh</i>	xiv
<i>At Tajniid</i>	xvi
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiv
BAB. 1 PENDAHULUAN	1
1. 1 Latar Belakang	1
1. 2 Rumusan Masalah	46
1. 3 Tujuan Studi.....	47
1. 4 Manfaat Studi.....	49
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	50
2. 1 Motivasi Kerja.....	50
2. 2 Komunikasi Kerja.....	75

2. 3 Kepuasan Kerja	91
2. 4 Kinerja Karyawan.....	104
2. 5 Penelitian Terdahulu.....	117
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	124
3. 1 Kerangka Konseptual.....	124
3. 2 Hipotesis	132
BAB 4 METODE PENELITIAN	133
4. 1 Rancangan Studi.....	133
4. 2 Populasi, Sampel, Besar sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	134
4. 3 Variabel Penelitian	135
4. 3. 1 Klasifikasi Variabel.....	135
4. 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	136
4. 4 Pengukuran dengan Skala Syar'i.....	141
4. 5 Teknik Pengumpulan Data.....	142
4. 6 Teknik Analisis Data	143
4. 6. 1 Instrumen Penelitian	143
4. 6. 2 Pengolahan dan Analisis Data.....	144
4. 6. 3 <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	146
4. 6. 4 Pengujian Model PLS.....	149
4. 6. 5 Evaluasi Model.....	152
BAB 5 ANALISIS HASIL STUDI.....	155
5. 1 Karakteristik Responden.....	155
5. 1. 1 Karakteristik Responden secara Demografis.....	156
5. 1. 2 Karakteristik Responden berkaitan dengan pekerjaan.....	160

5. 2 Analisis Statistik Deskripsi Variabel – Variabel Penelitian.....	162
5. 2. 1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	163
5. 2. 2 Deskripsi Variabel Komunikasi kerja (X2).....	170
5. 2. 3 Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (Y1).....	178
5. 2. 4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y2).....	185
5. 3. Uji Non Response –Bias.....	194
5. 4. Hasil Analisis Partial Least Square (PLS).....	194
5. 4. 1 Hasil Outer Model.....	194
5. 4. 2 Hasil <i>Inner Model</i> atau Hubungan Antara Variabel.....	195
5. 5 Hasil pengujian Hipotesis.....	197
BAB 6. PEMBAHASAN.....	201
6. 1. Hasil Analisis Kasyf.....	203
6. 1. 1 Bagaimana manusia sebagai hamba Allah (<i>Abdullah</i>) termotivasi dalam bekerja sesuai dengan surat An-Nahl (16) ayat 97 telah diimplementasikan karyawan di BPR Syariah?.....	203
6. 1. 2 Bagaimana komunikasi secara Islami seperti dalam Al Qur'an surat Ali Imran (3) ayat 104 telah diimplentasikan oleh karyawan pada BPR Syariah?.....	212
6. 1. 3 Bagaimana karyawan BPR Syariah dalam kinerjanya telah dapat mengimplementasikan nilai ajaran Islam seperti yang tertera dalam Surat At Taubah (9) ayat 105?.....	217
6. 2. Hasil Analisis Kuantitatif.....	222
6. 2. 1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap kepuasan Kerja (Y1) Dalam Perspektif Islam.....	222
6. 2. 2 Pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Dalam Perspektif Islam.....	226
6. 2. 3 Pengaruh Komunikasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) Dalam Perspektif Islam.....	231

6. 2. 4	Pengaruh komunikasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Dalam Perspektif Islam.....	235
6. 2. 5	Pengaruh kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Dalam Perspektif Islam.....	238
6. 3	Keterbatasan Studi.....	240
BAB 7.	PENUTUP.....	242
7. 1.	Kesimpulan	242
7. 2.	Saran.....	251
7. 2. 1	Bagi Karyawan.....	251
7. 2. 2	Bagi Direksi.....	251
7. 2. 3	Bagi Manajemen Perusahaan.....	252
7. 2. 4	Bagi Pemerintah.....	252
7. 2. 5	Bagi Peneliti lanjutan.....	253
	Daftar Pustaka.....	254

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pertumbuhan Ekonomi di Beberapa Negara Dunia dalam % Tahun 2003 – 2009.....	6
Tabel 1.2	Indikator Kinerja BPR Syariah di Indonesia Tahun 2003 – 2008.....	17
Tabel 1.3	Perkembangan Indikator Bank Umum dan BPR Syariah Di Jawa Tengah (Rp miliar) Tahun 2007 – 2009.....	20
Tabel 1.4	Indikator Perbankan Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2008 – 2009 (Rp miliar).....	22
Tabel 1.5	Rasio Keuangan BPR Syariah di Indonesia Tahun 2005 – 2009 (dalam %).....	24
Tabel 4.1	<i>Syar'i Scoring</i>	142
Tabel 5.1	Komposisi Responden Berdasar Usia.....	156
Tabel 5.2	Komposisi Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	158
Tabel 5.3	Komposisi Responden Berdasar Pendidikan.....	159
Tabel 5.4	Komposisi Responden Berdasar Masa Kerja.....	160
Tabel 5.5	Komposisi Responden Berdasar Level Jabatan.....	161
Tabel 5.6	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Bersyukur.....	164
Tabel 5.7	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Manfaat.....	165
Tabel 5.8	Hasil Analisis Deskriptif Bekerja Karena Allah SWT.....	167
Tabel 5.9	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Berkata Baik.....	171
Tabel 5.10	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Tidak Berprasangka Buruk.....	172
Tabel 5.11	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Memberi Maaf	174
Tabel 5.12	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Puas Ikhlas dalam Berpenghasilan.....	178
Tabel 5.13	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Tepat Waktu.....	180
Tabel 5.14	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Keberkahan.....	181

Tabel 5.15	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Standar Kerja.....	186
Tabel 5.16	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Bekerja Secara Berkualitas.....	187
Tabel 5.17	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Berprestasi Dalam bekerja.....	188
Tabel 5.18	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Keadilan di Tempat Kerja.....	190
Tabel 5.19	Hasil Analisis Deskriptif Indikator Mengeluarkan Zakat dan shadaqah.....	191
Tabel 5.20	Nilai <i>Loading Factor</i>	195
Tabel 5.21	<i>Composite Reliability</i>	195
Tabel 5.23	Hasil Pengujian Hipotesis.....	197

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir.....125

Gambar 3.2 Kerangka Konseptual.....129

Gambar 4.1 Model PLS.....150

Gambar 5.5 Analisis Jalur Path.....197

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Peta Teori
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Hasil Kuesioner
- Lampiran 4. Hasil Analisis Uji PLS
- Lampiran 5. Gambar PLS

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin terintegrasinya perekonomian global telah menyebabkan krisis di satu negara dengan cepat merambat ke negara lainnya. Krisis keuangan yang terjadi di Amerika Serikat (AS) pada pertengahan tahun 2008, akibat macetnya *subprime mortgage*, secara cepat mengalir dan menyebar pada sistem keuangan dunia. Pergeseran arus modal yang besar dan tiba – tiba pada berbagai negara membawa guncangan pada kondisi stabilitas sistem keuangan negara – negara tersebut. Akibatnya, negara – negara di kawasan lain mengalami kontraksi perekonomian yang parah sehingga mengakibatkan lesunya pertumbuhan ekonomi dunia (BI, 2009). Dalam kondisi tersebut, Indonesia tidaklah berada pada posisi terburuk di antara negara-negara lain. Secara umum kinerja makro ekonomi Indonesia termasuk tingkat pertumbuhan ekonomi dipandang cukup bagus (BI, 2009). Terjaganya stabilitas tersebut memberikan landasan yang cukup kondusif bagi perekonomian domestik melalui dukungan pembiayaan ekonomi yang meningkat signifikan. Eksposur perbankan dan lembaga keuangan Indonesia terhadap *subprime mortgage* relatif minimal. Hal itu menyebabkan gejolak pada sistem keuangan di Indonesia tidak separah negara-negara lain yang terkena dampak krisis. Meski demikian dalam perkembangan selanjutnya, krisis keuangan global berlanjut semakin dalam dan meluas ke sektor riil.

Terjadinya keketatan kredit global yang mencapai puncak setelah bangkrutnya Lehman Brothers, berimbas pada stabilitas pasar keuangan di Indonesia yang ditandai oleh terdepresiasinya nilai tukar, anjloknya Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) dan penurunan harga Surat Utang Negara (SUN). Risiko antar bank juga meningkat menyusul permasalahan likuiditas yang dialami Bank Century. Daya tahan sektor keuangan akan dihadapkan pada tantangan yang berasal dari potensi pemburukan ekonomi global. Upaya meminimalkan risiko dalam rangka menjaga daya tahan sektor keuangan memiliki konsekuensi logis berupa potensi menurunnya peran sektor keuangan dalam pembiayaan sektor riil. Selain itu, untuk menggairahkan kinerja dan produktifitas perdagangan dan investasi dunia maka pada KTT G-20 *The Pittsburgh Summit 2009* yang lalu menyepakati satu hal utama yaitu penghapusan proteksionisme. Proteksionisme menyebabkan terganggunya kelancaran ekspor antar negara dan berimbas kepada terganggunya pertumbuhan industri terutama di negara Eropa.

Petras dan Velmeyer (2001) mengatakan bahwa globalisasi adalah imperialis baru (*the new imperialism*) dalam bentuk sistem baru dari kelas kapitalis global (*the new system of global international capitalist class*) yaitu TNCs (*transnational corporations*), World Bank, IMF, IFIs (*international financial institution*), G7, TC (*trilateral commission*) dan WEF (*world economic forum*). Menurut Stiglitz (2002 : 6) globalisasi dan pasar bebas memang diimajinasikan sebagai upaya meningkatkan efisiensi global. Perdagangan secara global membantu banyak negara untuk

berkembang lebih cepat. Globalisasi juga membuat negara berkembang mendapat akses pengetahuan yang tak dapat diperoleh sebelumnya. Globalisasi merupakan kemajuan yang harus diterima negara berkembang jika mereka ingin berkembang dan memerangi kemiskinan secara efektif. Tapi bagi kebanyakan orang di negara berkembang globalisasi tidak membawa keuntungan ekonomi yang dijanjikan, yang terjadi adalah bahwa negara maju semakin maju dan negara berkembang dan miskin semakin miskin dan terpuruk. Kesenjangan yang semakin melebar antara negara kaya dan negara miskin memunculkan semakin banyak orang miskin di dunia ketiga.

Meskipun Indonesia termasuk negara yang mengalami penurunan kinerja ekspor, tetapi pada triwulan keempat tahun 2008 secara keseluruhan, pertumbuhan ekonomi Indonesia masih tumbuh cukup kuat yaitu sebesar 6,1% dan lebih tinggi dibandingkan negara – negara ASEAN lainnya (BI, 2009). Hal ini disebabkan masih cukup tingginya pertumbuhan konsumsi swasta khususnya dari sektor *non tradable* seperti sektor pengangkutan dan komunikasi, sehingga mengimbangi penurunan di sektor yang berorientasi ekspor. Sementara disisi keuangan, peningkatan intensitas krisis keuangan global memicu investor menarik portofolio investasinya dari negara – negara *emerging market*, baik untuk memenuhi kebutuhan likuiditas maupun mencari tempat penanaman modal yang lebih aman. Menurut Swasono (2003 : 83) globalisasi dalam prakteknya si lemah harus membiayai efisiensi dunia demi kesejahteraan si kuat. Selatan membiayai efisiensi global demi keuntungan dan kemajuan Utara.

Kegagalan pasar (*market failure*) terjadi di mana – mana, tidak saja disebabkan oleh tuntutan kondisional untuk dapat terwujudnya pasar yang *self regulating* tidak terpenuhi, tetapi juga karena adanya kepentingan ekonomi dan non ekonomi yang harus diraih dan dipertahankan untuk melalui upaya mendistorsi pasar secara nyata.

Di dalam negeri, kinerja perekonomian terutama perbankan terus menunjukkan tanda perbaikan. Dari sisi konsumsi, berbagai indikator menunjukkan bahwa pengeluaran konsumsi masyarakat masih kuat. Sementara tingkat penjualan barang eceran dan barang tahan lama (*durable goods*) meningkat dibandingkan bulan – bulan sebelumnya. Tingkat keyakinan konsumen akan membaiknya perekonomian juga menjadi faktor yang menjadikan pertumbuhan konsumsi masih menguat. Sementara itu, kegiatan investasi di Indonesia belum menunjukkan perbaikan signifikan. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi permintaan domestik maupun eksternal yang masih relatif lemah. Di sisi eksternal, membaiknya perekonomian di Cina dan India, telah mendorong perbaikan kegiatan ekspor (KSKD BI, 2009). Pada semester dua tahun 2008 dibanding dengan kondisi semester satu tahun 2008, sistem keuangan Indonesia tidak banyak mengalami perubahan. Industri perbankan yang terdiri dari bank umum dan bank perkreditan rakyat masih tetap mendominasi pangsa pasar sekitar 74% dari total aset sektor keuangan. Terkait dengan kondisi tersebut, kebijakan pokok Bank Indonesia diarahkan pada upaya mengawal fungsi intermediasi perbankan agar tetap berjalan sebagaimana mestinya. Sementara itu, Bank Indonesia juga mencermati

penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR) dan kredit Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) agar dapat terus berjalan dengan tingkat pertumbuhan yang signifikan. Kredit jenis ini sangat penting artinya bagi masyarakat kecil agar dapat terus bertahan dan mengembangkan usahanya pada masa-masa sulit pada tahun 2009 (BI, 2009). Eksistensi lembaga keuangan khususnya sektor perbankan menempati posisi strategis dalam menjembatani kebutuhan modal kerja dan investasi di sektor riil dengan pemilik dana. Dengan demikian fungsi utama sektor perbankan dalam infrastruktur kebijakan makro ekonomi memang diarahkan dalam konteks menjadikan uang sebagai peningkat nilai tambah ekonomi (*make money effective and efficient to increase economic value*).

Bila dilihat dari PDB selama 6 tahun terakhir terlihat perkembangan PDB yang semakin meningkat di mana terdapat 9 indikator berdasar lapangan usaha. Peningkatan PDB selama 6 tahun mencapai lebih dari 2 kali lipat dari tahun 2003. sedangkan perbankan yang masuk ke indikator lapangan usaha keuangan, real estat dan jasa perusahaan. Kenaikan lapangan usaha ini mencapai hampir 2 kali lipat selama 6 tahun terakhir. Untuk sektor bank yang pada tahun 2003 memiliki PDB Rp 74.499 miliar sampai tahun 2008 telah tercatat Rp 125.516 miliar, ini berarti selama 6 tahun telah terjadi peningkatan sebesar 68%. Dalam sektor keuangan perbankan yang *high regulated*, Bank Indonesia telah mengambil kebijakan yang mengedepankan prinsip kehati-hatian (*prudent*) namun tetap memberi ruang bagi intermediasi perbankan dan pembiayaan usaha

melalui pasar modal dan lembaga keuangan bukan bank yang didukung oleh sistem pembayaran nasional yang semakin handal. Koordinasi Bank Indonesia sebagai regulator dan pemerintah semakin ditingkatkan terhadap pengawasan terhadap perbankan sehingga dapat meminimalkan eksposur perbankan terhadap *subprime mortgage*. Kinerja perbankan yang merupakan industri terbesar dalam sektor keuangan ditandai dengan permodalan yang tinggi, ekspansi kredit yang berkualitas, rentabilitas dan likuiditas yang terpelihara (BI, 2009). Daya tahan perbankan secara umum dirasa masih kuat dan tercermin dari indikator kinerjanya, ekspansi kredit yang menggembirakan dan tingkat kredit macet yang rendah merupakan salah satu indikator membaiknya perbankan nasional.

Tabel 1. 1
PRODUK DOMESTIK BRUTO
MENURUT LAPANGAN USAHA ATAS DASAR HARGA BERLAKU
TAHUN 2003 – 2009 (Rp miliar)

No.	Lapangan Usaha	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1	Pertanian, peternakan, kehutanan, perkebunan & perikanan	306.784	329.125	364.169	433.223	541.593	713.292
2	Pertambangan dan penggalian	167.572	205.252	309.014	366.521	441.007	543.365
3	Industri pengolahan	568.920	644.343	760.361	919.539	1.068.654	1.380.732
4	Listrik, gas dan air bersih	19.144	23.730	26.694	30.355	34.725	40.847
5	Konstruksi & real estat	125.337	151.248	195.111	251.132	305.216	419.321
6	Perdagangan, hotel & restoran	335.100	368.556	431.620	501.542	589.352	529.399
7	Pengangkutan dan komunikasi	118.916	142.292	180.585	231.524	264.264	312.454
8	Keuangan & jasa perusahaan	174.075	194.411	230.523	269.121	305.214	368.130
	Bank	74.499	78.534	88.287	95.708	105.537	125.516
9	Jasa – jasa	198.826	236.870	276.204	336.259	399.299	483.772
	PDB	2.013.675	2.295.826	2.774.281	3.339.217	3.949.321	4.954.029

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2009.

Penataan terhadap industri perbankan sebenarnya telah dimulai dengan dilakukan melalui Arsitektur Perbankan Indonesia (API). Beberapa kebijakan Bank Indonesia yang tertuang dalam Peraturan Bank Indonesia

secara nyata menunjukkan arah dari bank sentral untuk menjadikan perbankan Indonesia menjadi bank yang kokoh serta mampu menjadi motor penggerak roda perekonomian nasional (Aviliani dalam Sipahutar, 2007). Hal ini dimaksudkan agar perbankan dapat menghasilkan pertumbuhan kredit yang lebih tinggi namun tetap memberikan resiko yang minimal sehingga perbankan dapat mencapai tingkat kesehatan yang lebih baik, di sisi lain hasilnya dapat dirasakan oleh masyarakat dari sisi peningkatan kemakmurannya. Penerapan API di industri perbankan dalam jangka pendek bagi para pelaku dunia usaha dirasakan membawa dampak negatif di sektor riil. Pengusaha merasa bahwa perbankan tidak melaksanakan fungsi intermediasi dengan menyalurkan kredit di sektor riil padahal tanpa dukungan perbankan yang memadai maka sektor riil akan kesulitan melakukan ekspansi skala ekonominya. Perbankan terkesan tidak berperan sebagai lembaga intermediasi finansial karena upaya – upaya penghimpunan dana masyarakat yang dilakukan hanya berdampak bagi keuntungan bank tersebut secara sepihak. Hal ini disebabkan karena industri perbankan mengoperasikan bisnisnya di sektor usaha yang dirasakan aman bagi bank bersangkutan (BI, 2009). Perbankan terlalu aktif melakukan penempatan dana antara lain pada Pasar Uang Antar Bank (PUAB) dan Setifikat Bank Indonesia (SBI) dan tidak melemparkan dananya ke sektor riil yang menurut perbankan memiliki resiko lebih tinggi walau penempatan dana di PUAB dan SBI memiliki keuntungan yang sangat rendah (*lowest spreadmargin*) bagi bank. Selain itu, dengan penempatan dana masyarakat pada PUAB dan SBI tidak akan

menghasilkan nilai bagi pertumbuhan perekonomian nasional. Kesibukan lain perbankan secara internal adalah melakukan pembenahan urusan internal antara lain meningkatkan CAR (*capital adequacy ratio*), menurunkan NPL (*non performing loan*) dan kebijakan hapus buku kredit. Kebijakan – kebijakan ini menyita perhatian dunia perbankan untuk melakukan aktifitas di sektor riil. Berkembang suatu sistem perekonomian seperti sistem ekonomi Islam yang mengedepankan moral komitmen sebagai dasar dan landasan untuk berbisnis dan berusaha, merupakan jawaban atas koreksi bekerjanya sistem ekonomi konvensional yang dipandang tidak mampu menciptakan keseimbangan yang optimal antara sektor finansial dan sektor riil serta semakin menyimpangnya penerapan prinsip ekonomi dengan terwujudnya cita-cita kesejahteraan masyarakat yang hakiki.

Bila ditinjau dari katanya, kata bank berasal dari bahasa Italia *banca* atau uang yang berarti menghasilkan untung dari biaya transaksi atas jasa yang diberikan dan bunga dari pinjaman. Menurut UU No. 10 tahun 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk – bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan secara lebih luas lagi bahwa bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Fungsi utama dari bank adalah menyediakan jasa menyangkut

penyimpanan nilai dan perluasan kredit. Evolusi bank berlanjut sampai sekarang dimana bank sebagai institusi keuangan yang menyediakan jasa keuangan. Sekarang ini bank adalah institusi yang memegang lisensi bank. Lisensi bank diberikan oleh otoriter supervisi keuangan dan memberikan hak untuk melakukan jasa perbankan dasar, seperti menerima tabungan dan memberikan pinjaman.

Kegiatan dan sejarah perbankan sebenarnya telah dimulai dan di kenal sejak zaman Babylonia, kemudian terus berkembang hingga zaman Yunani kuno dan Romawi. Kemudian kegiatan perbankan terus berkembang hingga ke daratan Eropa, hingga akhirnya berkembang sampai ke Asia Barat yang dibawa oleh para pedagang Eropa, dan terus berkembang hingga kegiatan perbankan ini menyebar ke seluruh dunia, terutama daerah jajahan Eropa. Pada mulanya kegiatan perbankan dimulai dari jasa penukaran uang, sehingga dalam sejarah perbankan arti bank di kenal sebagai meja tempat menukarkan uang, dimana kegiatan penukaran uang tersebut sekarang dikenal dengan pedagang valuta asing (*money changer*). Perkembangan selanjutnya kegiatan perbankan berkembang lagi menjadi tempat penitipan uang, yang kini di kenal dengan kegiatan simpanan (tabungan). Selain itu, sebagai tempat peminjaman uang. Kegiatan perbankan terus berkembang seiring dengan perkembangan masyarakat, dimana bank tidak lagi sekedar sebagai tempat menukar uang atau tempat menyimpan dan meminjam uang. Sejarah perbankan di Indonesia tidak terlepas dari zaman penjajahan Hindia Belanda. Pada saat itu terdapat beberapa bank yang memegang

peranan penting di Hindia Belanda antara lain: *De Javasche NV*, *De Post Paar Bank*, *De Algemenevolks Crediet Bank*, *Nederland Handles Maatscappij (NHM)*, *Nationale Handles Bank (NHB)*, dan *De Escompto Bank NV*. Di samping itu, terdapat pula bank milik pribumi, Cina, Jepang, dan Eropa lainnya. Bank-Bank tersebut antara lain: Bank Nasional Indonesia, Bank Abuh Saudagar NV, Bank Boemi, *The Matsui Bank*, *The Bank of China* dan *Batavia Bank*. Di zaman kemerdekaan perbankan di Indonesia bertambah maju dan berkembang. Beberapa bank Belanda dinasionalisir oleh pemerintah Indonesia. Bank yang ada di era awal kemerdekaan, antara lain : Bank Negara Indonesia yang didirikan tanggal 5 Juli 1946 kemudian menjadi BNI 46, Bank Rakyat Indonesia yang didirikan tanggal 22 Februari 1946, bank ini berasal dari *De Algemene Volkcrediet bank* atau *Syomin Ginko*, Bank Surakarta MAI (Maskapai Adil Makmur) tahun 1945 di Solo, Bank Indonesia di Palembang tahun 1946, Bank Dagang Nasional Indonesia tahun 1946 di Medan, *Indonesia Banking Corporation* tahun 1946 di Yogyakarta, kemudian menjadi Bank Amerta, NV Bank Sulawesi di Manado tahun 1946, Bank Dagang Indonesia NV di Banjarmasin tahun 1949 (Kasmir, 2002).

Salah satu penerapan sistem ekonomi Islam di dunia bisnis adalah munculnya sistem perbankan yang berlandaskan *syariah* (aturan) sesuai Al Qur'an dan As Sunnah. Perbankan syariah merupakan pilar penting dalam sistem keuangan *syariah* yang berfungsi sebagai lembaga intermediasi dana untuk pembiayaan di sektor riil. Konsepsi perbankan *syariah* paling tidak telah menjawab berbagai problem yang dihadapi

perbankan konvensional yang berbasis bunga seperti relatif lambatnya fungsi intermediasi dalam menyalurkan kredit atau pembiayaan (Fadjrijah dalam Dumairi Nor *et. al*, 2007).

Aktivitas sejenis perbankan syariah atau perbankan Islam sudah dimulai sejak jaman Rasulullah SAW (Suyanto, 2007). Nabi Muhammad SAW yang mendapat gelar *Al Amien*, yaitu orang yang terpercaya. Karena kejujurannya maka beliau dipercaya untuk menyimpan segala macam titipan (*deposit*) orang ramai. Begitu amanahnya dalam menjaga deposit sehingga pada saat terakhir sebelum hijrah ke Madinah, beliau melantik Ali bin Abi Thalib r.a. untuk mengembalikan segala deposit kepada pemiliknya. Tindakan Rasulullah ternyata diikuti dan dikembangkan oleh sahabat Zubair bin Awwam. Zubair tidak mau menerima titipan atau deposit kecuali dalam bentuk pinjaman. Tindakan ini mengandung hikmah bahwa bila berbentuk pinjaman maka beliau mempunyai hak untuk menggunakannya dan bila berbentuk pinjaman maka Zubair berkewajiban mengembalikan dengan utuh seperti semula. Dengan demikian ada dua praktek simpanan yang diterapkan yaitu *wadi'ah yad amanah* dan *wadi'ah yad dhamamah*. Konsep ini merupakan variasi dari konsep Rasulullah yang berupa titipan menjadi konsep pinjaman oleh sahabat Zubair bin Awwam. Sedangkan institusi keuangan Islam pertama dimulai setelah sepuluh tahun wafatnya Rasulullah SAW pada 632 M oleh khalifah Umar bin Khattab. Institusi pertama bernama *diwan*, yang terilhami oleh birokrasi Persia yang tujuannya adalah mendaftarkan semua warga agar mendapat fasilitas distribusi kekayaan yang diperoleh (*ata*). Dana – dana

yang diperoleh disimpan di *bayt al-mal* yang merupakan kombinasi dari institusi *ata* dan institusi *diwan* (Kazarian, 1991).

Sedang sejarah perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia mencerminkan dinamika aspirasi dan keinginan dari masyarakat Indonesia sendiri untuk memiliki sebuah alternatif sistem perbankan menerapkan sistem bagi hasil yang menguntungkan bagi nasabah dan bank. Rintisan perbankan syariah dimulai pada awal tahun 1980-an, sebagai proses pencarian alternatif sistem perbankan yang diwarnai oleh prinsip-prinsip transparansi, berkeadilan, seimbang, dan beretika. Sebagai sebuah uji coba, masyarakat dan akademisi kemudian mempraktekkan gagasan tentang bank syariah tersebut dalam skala kecil, seperti pendirian BMT Salman di ITB dan Koperasi Ridho Gusti di Jakarta (republika Online, 2008). Keberadaan badan usaha pembiayaan non – bank yang mencoba menerapkan konsep bagi hasil ini semakin menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia membutuhkan hadirnya alternatif lembaga keuangan syariah untuk melengkapi pelayanan oleh lembaga keuangan konvensional yang sudah ada. Hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam surat Muhammad (47) ayat 7 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن تَنصُرُوا اللَّهَ يَنصُرْكُم وَيُخْرِجْ أَعْدَاءَكُمْ

7. Hai orang-orang mukmin, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu.

Dukungan Pemerintah dalam mengembangkan sistem perbankan syariah ini selanjutnya terlihat dengan dikeluarkannya perangkat hukum yang mendukung sistem operasional bank syariah, yaitu UU No. 7 tahun 1992

tentang Perbankan dan PP No. 72 tahun 1992 tentang Bank Berdasarkan prinsip Bagi Hasil. Ketentuan ini menandai dimulainya era sistem perbankan ganda (*dual banking system*) di Indonesia, yaitu beroperasinya sistem perbankan konvensional dan sistem perbankan dengan prinsip bagi hasil. Dalam sistem perbankan ganda ini, kedua sistem perbankan secara sinergis dan bersama-sama memenuhi kebutuhan masyarakat akan produk dan jasa perbankan, serta mendukung pembiayaan bagi sektor perekonomian nasional. U No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan dan UU No. 10 tahun 1998 tentang Perbankan ini memberi kesempatan bagi masyarakat dan perbankan konvensional menerapkan dan mengembangkan ekonomi syariah dengan mendirikan lembaga keuangan berbasis sistem bagi hasil. Baik berupa bank umum syariah (BUS), unit usaha syariah (UUS) maupun bank pembiayaan rakyat syariah (BPRS).

Sementara itu, sejak UU No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan sampai sekarang kinerja perbankan syariah telah teruji dengan relatif tidak terpengaruh imbas krisis global, sehingga fungsi intermediasi berjalan optimal dengan tingkat pembiayaan bermasalah yang relatif rendah dan senantiasa mendukung sektor riil. Dalam perjalanan waktu, pengalaman membuktikan bahwa sistem perbankan syariah telah menjadi salah satu solusi untuk membantu menyokong perekonomian nasional dari krisis ekonomi dan moneter tahun 1998. Sistem perbankan syariah terbukti mampu menjadi penyangga stabilitas sistem keuangan nasional ketika melewati guncangan. Kemampuan itu semakin mempertegas posisi sistem perbankan syariah sebagai salah satu potensi penopang

perekonomian nasional yang layak diperhitungkan (BI, 2009). Sistem perbankan syariah yang ingin diwujudkan oleh Bank Indonesia adalah perbankan syariah yang modern, yang bersifat universal, terbuka bagi seluruh masyarakat Indonesia tanpa terkecuali. Dengan positioning khas perbankan syariah sebagai "lebih dari sekedar bank" (*beyond conventional banking*), yaitu perbankan yang menyediakan produk dan jasa keuangan yang lebih beragam serta didukung oleh skema keuangan yang lebih bervariasi, diyakini bahwa di masa – masa mendatang akan semakin tinggi minat masyarakat Indonesia untuk menggunakan bank syariah. Dan pada gilirannya hal tersebut akan meningkatkan signifikansi peran bank syariah dalam mendukung stabilitas sistem keuangan nasional, bersama-sama secara sinergis dengan bank konvensional dalam kerangka *Dual Banking System* (sistem perbankan ganda) Arsitektur Perbankan Indonesia (API). Disamping itu, eksposur pembiayaan perbankan syariah yang masih didominasi oleh pembiayaan pada aktivitas perekonomian domestik turut berperan dalam memperkuat daya tahan perbankan syariah dari imbas krisis keuangan global. Sebagaimana bank umum syariah, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang biasa disingkat BPR Syariah tidak banyak terpengaruh krisis keuangan global. Hal ini disebabkan karena keuangan global tidak menggunakan sistem keuangan yang sama dengan sistem keuangan BPR Syariah yaitu sistem keuangan non ribawi selain itu BPR Syariah sedikit memiliki keterkaitan dengan sistem keuangan global yang dikarenakan baik pangsa pasar maupun permodalan BPR Syariah lebih

mengarah kepada usaha sektor riil di daerah – daerah. Sehingga fungsi intermediasi BPR Syariah dan pembiayaan Mikro Kecil dan Menengah (MKM) dapat berjalan dengan baik. BPR Syariah adalah salah satu jenis bank yang diijinkan beroperasi dengan sistem syariah di Indonesia. Aturan hukum tentang BPR Syariah mengacu kepada Undang Undang no. 10 tahun 1998 dan Peraturan Bank Indonesia. Dalam sistem perbankan di Indonesia BPR Syariah didirikan untuk melayani Usaha Mikro dan Kecil (UMK). Selanjutnya aturan hukum tentang BPR Syariah diperkuat lagi dengan diterbitkannya UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang disahkan pada tanggal 16 Juli 2008. Undang Undang ini memiliki beberapa ketentuan umum pada pasal 1 yang menarik untuk dicermati dan memiliki implikasi tertentu, yaitu :

- a. Istilah Bank Perkreditan Rakyat Syariah diubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Dan ini diperkuat dengan Peraturan Bank Indonesia/ PBI No. 11/23/PBI/2009 tentang BPRS.
- b. Definisi prinsip syariah mengandung dua pesan penting yaitu prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dan penetapan pihak atau lembaga yang berwenang mengeluarkan fatwa yang menjadi dasar prinsip syariah.
- c. Penetapan Dewan Pengawas Syariah sebagai pihak terafiliasi seperti halnya akuntan publik, konsultan dan penilai.
- d. Definisi pembiayaan yang berubah secara signifikan dibanding definisi yang ada dalam UU No. 10 tahun 1998 tentang Perbankan. Definisi terbaru mengatakan bahwa pembiayaan dapat berupa transaksi bagi

hasil, transaksi sewa menyewa, transaksi jual beli, transaksi pinjam meminjam dan transaksi sewa menyewa jasa (multijasa)

Perbankan syariah sampai dengan semester pertama tahun 2009 relatif tidak terpengaruh imbas krisis global (BI, 2009) sehingga indikator kinerja bank syariah relatif membaik. Hal tersebut berdampak positif pada fungsi intermediasi yang masih berjalan optimal dan mendukung pembiayaan sektor riil. Kinerja perbankan syariah pada tahun laporan cukup mengesankan, ditunjukkan oleh tingginya pertumbuhan aset, penghimpunan dana, dan pembiayaan. Tingginya pertumbuhan perbankan syariah didorong oleh tiga faktor utama, yaitu permintaan domestik yang cukup tinggi, integrasi perbankan syariah dengan sistem keuangan global yang masih rendah, dan tingkat kecanggihan transaksi yang belum tinggi. Peningkatan kinerja tersebut ditopang oleh ketahanan industri perbankan syariah yang semakin baik tercermin dari tetap terjaganya likuiditas, menurunnya rasio pembiayaan bermasalah, dan meningkatnya rasio kecukupan modal. Asas dari kegiatan usaha perbankan syariah adalah prinsip syariah, demokrasi ekonomi dan prinsip kehati – hatian. Yang dimaksud dengan berasaskan prinsip syariah adalah kegiatan usaha yang tidak mengandung *riba*, *maisir*, *gharar*, objek haram dan menimbulkan kezaliman. Sedangkan yang dimaksud dengan berasaskan demokrasi ekonomi adalah kegiatan usaha yang mengandung nilai keadilan, kebersamaan, pemerataan dan kemanfaatan. Tujuan dari perbankan syariah adalah menunjang pelaksanaan pembangunan nasional (pasal 2 dan 3 UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan

Syariah). Fungsi dari perbankan syariah selain melakukan fungsi penghimpunan dan penyaluran dana, juga melakukan fungsi sosial yaitu :

- a. Dalam bentuk lembaga baitul maal yang menerima dana zakat, infaq, shodaqah, hibah dan lainnya untuk disalurkan ke organisasi lainnya.
- b. Dalam bentuk lembaga keuangan syariah penerima wakaf uang yang menerima wakaf uang dan menyalurkannya ke pengelola (*nazhir*) yang ditunjuk (pasal 4 UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah).

Secara kelembagaan sampai dengan akhir juli 2009 jumlah BPR Syariah di Indonesia telah berjumlah 131 BPR Syariah dengan jumlah tenaga kerja sebesar 2.642 orang. Indikator kinerja BPR Syariah di Indonesia terlihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
INDIKATOR KINERJA BPR SYARIAH DI INDONESIA
Tahun 2003 – 2008

Indikator Kinerja	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Jumlah BPR Syariah	84	88	92	105	114	131
Total aset (miliar Rp)	293,0	471,5	605,0	906,3	1.207,2	1.671,2
DPK (miliar Rp)	184,9	267,1	353,6	530,2	711,3	962,9
PYD (miliar Rp)	193	328,1	435,9	636,3	879,7	1.238,2
FDR (PYD/DPK, %)	104,35	122,86	123,29	120,02	123,69	128,58
NPF Gross (%)	-	-	10,64	8,29	7,99	8,28
CAR (%)	-	-	-	-	34,71	25,47
ROA (%)	-	-	4,05	3,79	3,21	3,27
ROE (%)	-	-	11,21	9,82	11,21	12,41
BOPO (%)	-	-	70,63	77,33	76,58	76,94

Sumber, KSKD BI, 2009.

Dari peningkatan jaringan kantor BPR Syariah yang menjadi 131 kantor meningkatkan volume usaha (aset) sebesar Rp 293 miliar tahun 2003 menjadi 1,6712 trilyun di akhir 2008. Sementara itu, penghimpunan dana meningkat menjadi Rp 962,9 miliar, sedangkan Pembiayaan Yang Disalurkan (PYD) meningkat sebesar Rp 1, 238 trilyun. Kondisi tersebut

meningkatkan FDR BPR Syariah menjadi 128,58% yang lebih tinggi dari BPR konvensional. Sama seperti dengan BPR konvensional, sumber dana pembiayaan BPR Syariah juga berasal dari modal pinjaman sehingga rasio FDR yang tinggi tersebut tidak mengganggu kondisi likuiditas BPR Syariah. Pertumbuhan PYD berfluktuasi selama tiga tahun terakhir mengikuti fluktuasinya kegiatan UMKM dikarenakan seluruh pembiayaan yang disalurkan BPR Syariah merupakan pembiayaan kepada UMKM, yang diawali tahun 2006 yang mengalami pertumbuhan mencapai 46,0% tetapi mengalami perlambatan di tahun 2007 dengan 38,3% dan menaik lagi pada tahun berikutnya yaitu sebesar 40,7%. Pembiayaan berbasis jual beli dengan akad *murabahah* dan pembiayaan bagi hasil dengan akad *musyarakah* masih menjadi pilihan utama BPR Syariah. Pembiayaan *murabahah* mendominasi pangsa pasar sebesar 80,5% yang diikuti *musyarakah* sebesar 9% dan terakhir *mudharabah* sebesar 3,4%.

Kualitas pembiayaan BPR Syariah relatif terjaga walau rasio NPF (*gross*) mengalami peningkatan. Pada tahun 2005 sampai dengan tahun 2007, NPF mengalami penurunan 2,35% tetapi pada tahun 2008 naik menjadi 8,28%. Penurunan kualitas kredit cukup berpengaruh terhadap rasio kecukupan modal BPR Syariah, meskipun modal masih dalam level yang tinggi. Ekspansi penyaluran pembiayaan yang agresif pada laporan tahunan meningkatkan ATMR secara signifikan. Sementara modal BPR Syariah tidak mengalami kenaikan sehingga rasio kecukupan modal (CAR) mengalami penurunan menjadi 25,47%. Namun masih lebih tinggi

dari CAR BPR konvensional sehingga masih memadai sebagai penyangga resiko dan mendukung pertumbuhan kredit selanjutnya. Data dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa perkembangan lembaga keuangan syariah berupa BPR Syariah dari tahun ke tahun menunjukkan perkembangan yang menggembirakan walau mengalami peningkatan yang lambat. Demikian juga perkembangan perbankan syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Perkembangan Bank Umum Syariah dan BPR Syariah di Jawa Tengah pada triwulan II 2009 menunjukkan peningkatan sebesar 45,26% dibandingkan posisi yang sama pada tahun lalu seperti yang terlihat pada tabel 1.3. Namun jika dibandingkan triwulan I 2009 perkembangan perbankan syariah menunjukkan sedikit perlambatan 0,15%. Dengan posisi tersebut, pertumbuhan perbankan masih belum mampu memenuhi target pertumbuhan 50% perbankan syariah di Jawa tengah. Aset perbankan syariah terus mengalami peningkatan mencapai 2,7 miliar atau meningkat 15,32% jika dibandingkan triwulan I 2009. seiring dengan peningkatan aset tersebut, *share* aset bank syariah terhadap aset bank secara keseluruhan mengalami peningkatan menjadi 2,51% perkembangan ini masih cukup jauh bila dibandingkan dengan target Bank Indonesia untuk mencapai *share* 5% secara nasional. DPK perbankan syariah hingga triwulan II 2009 juga mengalami peningkatan sebesar 13,98% dibanding triwulan lalu dan posisinya mencapai sebesar Rp 1,89 trilyun. Di sisi lain, penyaluran dana perbankan syariah baik BU dan BPR Syariah mengalami peningkatan 11,43% terhadap triwulan I

2009, dimana nilai pembiayaan tercatat sebesar Rp 2,23 miliar. Secara tahunan, persentase peningkatan pembiayaan lebih besar dibandingkan dengan peningkatan DPK, sehingga nilai *Financing to Deposit Ratio* (FDR) tahunan juga meningkat sebesar 6,51% menjadi 117,97%. Namun dalam posisi triwulanan, pertumbuhan nilai pembiayaan lebih kecil dari pertumbuhan nilai DPK, hal ini menyebabkan tingkat FDR triwulanan mengalami penurunan sebesar 2,23% (BI, 2009)

Tabel 1.3
PERKEMBANGAN INDIKATOR BANK UMUM DAN BPR SYARIAH
DI JAWA TENGAH TAHUN 2007 – 2009

Indikator	2007	2008				2009	
	TW IV	TW I	TW II	TW III	TW IV	TW I	TW II
BPR Syariah							
Jumlah (unit)	13	15	16	16	16	17	17
Aset (miliar)	58	61	78	87	99	106	120
Pembiayaan (miliar)	39	42	54	65	69	78	89
DPK (miliar)	38	41	48	55	64	72	82
FDR (%)	102,32	102,06	113,22	118,18	107,81	108,33	108,54
NPF nominal (miliar)	2	3	3	3	5	5	5
NPF gross (%)	6,27	8,02	5,88	4,62	7,25	6,41	5,62
BU Syariah & BPR Syariah							
Jumlah (unit)	28	31	33	39	39	41	41
Aset (miliar)	1.633	1.624	1.866	2.312	2.318	2.350	2.710
Pembiayaan	1.278	1.301	1.620	1.873	2.027	2.003	2.232
DPK (miliar)	1.243	1.287	1.462	1.550	1.701	1.660	1.892
FDR (%)	102,82	101,07	110,76	120,84	119,17	120,66	117,97
NPF nominal (miliar)	45	63	69	49	49	93	90
NPF gross (%)	3,50	4,84	4,23	2,62	2,42	4,64	4,03

Sumber : LBU, BI, diolah, 2009

Penurunan ini tidak terlepas dari dampak krisis global yang membuat perbankan syariah lebih berhati – hati dalam menyalurkan dananya. Secara umum, fungsi intermediasi perbankan syariah di Jawa Tengah masih berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari nilai FDR yang selalu diatas 100%. Hal ini membuktikan bahwa dana masyarakat yang dihimpun dari masyarakat seluruhnya disalurkan kembali ke masyarakat.

Meskipun begitu, kinerja perbankan syariah baik bank umum syariah dan BPR Syariah terlihat cukup baik walau masih meningkat tetapi masih di sekitar 5%, dengan rata – rata 4,03% untuk perbankan syariah dan 5,62% untuk BPR Syariah. Ini juga menunjukkan ada permasalahan di internal perusahaan. Sementara itu, perkembangan perbankan syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta, baik bank umum maupun bank pembiayaan rakyat syariah pada triwulan II 2009 mengalami peningkatan sebesar 12,52% dari Rp 907 miliar pada triwulan I 2009 menjadi Rp 1,02 trilyun, seperti yang terlihat pada Tabel 1.4. Pertumbuhannya lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan perbankan konvensional yang hanya tercatat 1,19%. Hal ini menyebabkan pangsa aset perbankan syariah terhadap perbankan DIY secara umum mengalami kenaikan dari 4,23% pada triwulan I 2009 menjadi 4,68% pada triwulan II 2009. Pangsa ini diperkirakan akan terus naik mengingat bank umum konvensional akan dipaksa melepas (*spin off*) unit usaha syariah (UUS) menjadi bank umum syariah sendiri paska disahkan UU Perbankan Syariah, UU SBSN dan amandemen UU Perpajakan terhadap perlakuan PPn terhadap produk murabahah oleh DPR. Fungsi intermediasi perbankan syariah yang tercermin dalam FDR mengalami penurunan dibandingkan triwulan sebelumnya. Hal ini terjadi karena pertumbuhan pembiayaan sebesar 6,93% lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan penghimpunan dana sebesar 7,09%. Namun secara tahunan pertumbuhan pembiayaan lebih besar dibandingkan pertumbuhan penghimpunan dananya. Pada triwulan II 2009, FDR perbankan syariah tercatat sebesar 85,83%, turun

dibandingkan triwulan sebelumnya sebesar 85,96% namun lebih tinggi dibandingkan triwulan II 2008 yang tercatat 82,88%. Dana masyarakat yang berhasil dihimpun oleh perbankan syariah pada triwulan II 2009 tercatat Rp 717 miliar atau tumbuh 37,79% dibandingkan periode sebelumnya yang sebesar 29,69%.

Tabel 1.4
INDIKATOR PERBANKAN SYARIAH
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
TAHUN 2008 – 2009 (Rp miliar)

No.	Uraian	2008				2009	
		I	II	III	IV	I	II
I	Aset	627	636	747	856	907	1.020
1	BUS	590	595	697	800	841	948
2	BPRS	37	42	50	56	66	72
II	Dana	516	520	564	622	670	717
A	Jenis Bank	516	520	564	622	670	717
1	BUS	488	488	528	582	622	667
2	BPRS	28	33	36	41	47	50
B	Jenis Simpanan	516	520	564	622	670	717
1	Giro	56	50	57	47	70	59
2	Tabungan	260	284	294	328	337	359
3	Deposito	200	187	213	247	263	299
III	Pembiayaan	364	431	539	559	576	615
A	Jenis Bank	364	431	539	559	576	615
1	BUS	334	393	495	511	518	553
2	BPRS	30	38	44	49	58	62
B	Jenis Penggunaan	364	431	539	559	576	615
1	Modal Kerja	160	182	261	288	310	343
2	Investasi	60	95	102	99	94	97
3	Konsumsi	144	155	176	172	172	176
IV	NPF (%)	2,31	2,31	2,21	2,06	2,38	2,43
1	BUS	2,08	1,95	1,76	1,39	2,06	2,09
2	BPRS	4,92	6,07	7,14	9,11	5,23	5,40
V	FDR (%)	70,53	82,88	95,61	89,86	85,96	85,83
1	BUS	68,42	80,67	93,70	83,25	83,25	82,91
2	BPRS	107,27	115,83	124,00	119,09	121,46	124,88

Sumber : BI, 2009

Komposisi DPK masih didominasi tabungan sebesar 50,11% atau Rp 359 miliar, kemudian deposito sebesar Rp 299 miliar atau 41,67% dan terakhir adalah giro yang memiliki pangsa 8,22% atau Rp 59 miliar. Sementara itu, NPF bank syariah sedikit menurun kualitasnya yang pada akhir triwulan I

2009 tercatat 2,38% naik menjadi 2,43% pada akhir periode II 2009. berdasar jenisnya, NPF BPR Syariah tercatat 5,40% sedikit berada di atas batas aman sesuai ketentuan BI sebesar 5,00%.

Bila dilihat dari tabel 1.2, Tabel 1.3 dan Tabel 1.4 dalam indikator perbankan syariah tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah secara nasional maupun di kedua provinsi yaitu Provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta serta Tabel 1.5 tentang rasio keuangan BPR Syariah di Indonesia. Bila dicermati dari rasio keuangan BPR Syariah di Indonesia selama 5 tahun terakhir terlihat bahwa rasio kecukupan modal (CAR) terlihat masih dalam kondisi aman (diatas ketentuan Bank Indonesia sebesar 8%) walau mengalami penurunan sekitar 10%. Selain itu *Return On Assets* (ROA) atau tingkat pengembalian aset melalui penerimaan laba juga masih dalam kondisi aman (sesuai ketentuan Bank Indonesia, dikatakan sehat bila diatas 1,215) walau dari tahun ke tahun mengalami penurunan, setelah itu *Return On Investment* (ROI).

ROE mengalami kenaikan selama 5 tahun terakhir sekitar 150% dan ini akan menyebabkan *stockholder* (pemegang saham) atau calon pembeli saham akan tidak berpikir ulang untuk membeli saham BPR Syariah. Yang paling mengkhawatirkan adalah rasio NPF yaitu rasio tentang kualitas kredit. Pada BPR Syariah angka kualitas pembiayaan diatas 5% sejak tahun 2005, walau perkembangan selama 5 tahun terakhir mengalami perbaikan dengan menurunnya angka NPF dari 10,9% menjadi 8,01%. Kemampuan sumber daya insani BPR Syariah dalam menganalisa pembiayaan menjadi faktor utama terjadinya kenaikan angka

NPF. Analisa berikutnya adalah *Financing to Deposit Ratio* (FDR) yaitu rasio perbandingan antara jumlah pembiayaan dibandingkan dengan jumlah penghimpunan dana pihak ketiga. Semakin besar rasio ini (diatas 100%) maka fungsi intermediasi telah tercapai dengan baik. Yang terakhir adalah rasio BOPO (perbandingan antara biaya operasional dibandingkan dengan pendapatan operasional). Ketentuan Bank Indonesia, bila nilai rasio BOPO kurang dari 93,52 maka dikatakan sehat.

Tabel 1.5
RASIO KEUANGAN
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH DI INDONESIA
TAHUN 2005 – 2009 (dalam %)

No.	Rasio	2005	2006	2007	2008	2009 (smt 1)
1	CAR	na	na	34,72	30,12	31,45
2	ROA	4,05	3,79	3,21	3,27	2,89
3	ROE	11,21	9,82	11,21	15,85	16,46
4	NPF	10,90	8,30	8,11	7,66	8,01
5	FDR	122,41	118,10	124,08	130,23	129,36
6	BOPO	70,63	77,33	76,58	76,94	76,55

Sumber : SPS BI, 2009

Rasio BOPO menunjukkan perbandingan antara biaya operasional dan pendapatan operasional, semakin tinggi angkanya maka dikatakan manajemen BPR Syariah semakin tidak efisien dalam beroperasi. Rasio BOPO BPR Syariah di Indonesia masih dalam batas aman dan termasuk kategori sehat tetapi 5 tahun terakhir merangkak naik dari 70,63% menjadi 76,55% atau naik sekitar 6%. Dari 6 rasio BPR Syariah sesuai dengan Tabel 1.5 terdapat 4 indikator rasio yang dirasa aman dan sehat sesuai dengan ketentuan Bank Indonesia yaitu CAR, ROA, FDR dan BOPO. Yang tidak masuk kategori sehat atau tidak sesuai dengan ketentuan Bank Indonesia adalah NPF yang masih diatas nilai 5%, walau sudah mengalami perbaikan dan mendekati sehat dari tahun ke tahun.

Sedangkan ROE tidak merupakan standar Bank Indonesia tetapi *best practice* praktisi perbankan bahwa semakin naik angkanya akan semakin banyak perolehan deviden bagi pemegang saham. Beberapa masalah BPR Syariah yang muncul, yaitu :

- a. Dana Pihak Ketiga (DPK) naik, ini memberikan sinyal baik karena masyarakat semakin percaya kepada BPR Syariah dan naiknya kuantitas Pembiayaan tetapi kondisi ini tidak diikuti dengan meningkatnya kualitas Pembiayaan yang tergambarkan naiknya NPF.
- b. Akan tetapi yang menjadi perhatian dari beberapa rasio dalam Tabel 1.5, ada 3 rasio yang semakin lama semakin memburuk yaitu rasio CAR, ROA dan BOPO. Rasio CAR menunjukkan adanya kecukupan modal yang semakin menurun. Hal ini berkaitan dengan persentase setoran modal pemegang saham terhadap institusi perbankan itu sendiri. Selain itu, CAR juga sedikit banyak berhubungan dengan cadangan likuiditas BPR Syariah
- c. Rasio berikutnya adalah ROA atau *return on assets* yaitu jumlah laba sebelum pajak dibagi dengan total rata-rata aset selama periode tertentu yang biasanya dalam satu tahun. Bagaimana pengembalian aset melalui penerimaan laba. Semakin besar laba maka ROA akan naik dan diusahakan dalam kondisi sehat yaitu diatas nilai 1,215. ROA BPR Syariah secara nasional masih diatas syarat ketentuan sehat tetapi semakin lama semakin menurun, ini menunjukkan ada masalah.
- d. Rasio yang cukup mengkhawatirkan karena berhubungan dengan efisiensi BPR Syariah adalah rasio BOPO. Rasio BOPO

menggambarkan kemampuan BPR Syariah mengembalikan biaya operasionalnya dengan perolehan pendapatan operasional. Semakin tinggi angkanya maka akan semakin tidak efisien dalam pengelolaan biaya operasional atau biaya rutin BPR Syariah. Ini menunjukkan ketidakmampuan lembaga yang terwakili oleh masing-masing personal karyawan BPR Syariah dalam *manage* manajemen internal.

- e. Di sisi lain, bahwa BPR Syariah tidak dapat memenuhi pencapaian pangsa pasar 5% dari pangsa pasar BPR secara keseluruhan. Ini menunjukkan juga ada suatu sebab internal yang menjadikan tidak tercapainya target.
- f. Sistem pengawasan yang masih rendah dikarenakan manajemen yang buruk sehingga pengawasan tidak dapat realistis terhadap klasifikasi pembiayaan, tidak transparan dan audit internal yang tidak berfungsi.

Sebenarnya kehancuran perbankan tidak saja disebabkan oleh krisis keuangan semata, tetapi sebagian besar disebabkan oleh perilaku buruk pengelola perbankan dan dunia usaha. Praktek dunia perbankan dengan nafas *moral hazard* telah menghancurkan dunia perbankan sampai ke titik terdalam yaitu runtuhnya kepercayaan masyarakat (Supriyanto, 2006 : 6). Runtuhnya kepercayaan masyarakat dikarenakan masyarakat memandang bank sebagai suatu bisnis kepercayaan dan dapat mendatangkan keuntungan sesuai prinsip ekonomi (Putro, 2002). Amien (2005) mengemukakan hal yang memprihatinkan berkenaan dengan kondisi Indonesia antara lain adalah :

.....masyarakat Indonesia yang sebagian besar muslim, saat ini mengalami kemerosotan akidah, ibadah dan moral. Kondisi

memprihatinkan ini bisa dilihat dari maraknya fenomena kemiskinan, tumbuhnya aliran sesat, ulama yang tidak berpihak pada umat dan sikap pengusaha muslim yang lemah komitmennya pada Islam serta sikap masa bodoh orang muslim kaya terhadap kaum dhuafa.....tentang persoalan internal muslim masih diliputi kemiskinan. Karena kemiskinan itulah banyak waktu, tenaga dan perhatian kaum muslim dipakai untuk bekerja sekedar memenuhi kebutuhan hidup. Pada saat yang sama, kemiskinan juga menyebabkan masyarakat menjadi kurang pendidikannya (Amin, 2005)

Padahal sumber daya manusia yang profesional dan berakhlak merupakan faktor mutlak dalam pembangunan sistem perbankan yang sehat dan tangguh (Sabirin, 1999). Sangat disayangkan bila perbankan syariah didukung oleh SDM yang tidak mumpuni dalam bidangnya baik ketrampilan dan ilmunya. Untuk itu para ahli ekonomi syariah dituntut untuk menciptakan kepuasan mitra usaha, penambahan produk dan pengembangannya dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan praktek yang sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah (Nor, 2008).

Menurut Antonio (2001 : 226) bahwa sumber daya insani merupakan kendala bagi berkembangnya perbankan syariah karena dalam perbankan syariah tidak saja mengatur masalah keilmuan tetapi juga masalah moral, mental yang sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah. Muhammad (2002 : 7) mengatakan bahwa meningkatkan kualitas SDM dan mutu pelayanan merupakan *core competence* dari perbankan syariah sebagai daya saing di sektor perbankan dan ini merupakan tantangan internal perbankan syariah. Melihat permasalahan utama perbankan syariah terutama BPR Syariah adalah lebih kepada sumber daya insaninya yaitu selain dituntut memiliki kemampuan teknis perbankan juga dituntut untuk memahami ketentuan dan prinsip syariah

dengan baik serta memiliki akhlak dan moral yang Islami (IBI, 2001). Selain itu, adalah bagaimana menggabungkan antara ilmu perbankan dengan muatan syariah sehingga tercipta suatu perbankan bernaafaskan Islam. Hal ini dijabarkan dan diselaraskan dengan sifat-sifat yang harus dimiliki pengelola organisasi Islami yaitu FAST (BI, 1999) yang berarti : *Fatonah* (kompeten dan profesional), *Amanah* (dapat dipercaya), *Shiddiq* (benar dan jujur) dan *Tabliq* (memiliki *social concern* untuk mengembangkan lingkungan menuju kebaikan). Selain itu perlu ditumbuhkan suasana yang tidak saja tata letak atau *physical performance* saja tetapi juga nuansa nonfisik yang melibatkan *ghirah Islamiyah* melalui *environmental enforcement*.

Menurut Gandapradja (2004) mengatakan bahwa kunci utama keberhasilan bagi suatu organisasi seperti dunia perbankan terletak pada kualitas sumber daya insaninya yang mengendalikan dan menjalankan. Bagaimana mengarahkan sumber daya insani menjadi manusia pekerja yang efektif dan efisien. Antara lain melalui *management process* yang melewati 2 tahap yaitu : tahap pertama mengandung 5 unsur yaitu *purpose (to provide banking services at a benefit)*, *people (bank management and employees)*, *Techniques (using banking techniques)*, *information (financial and economic information)* and *Structure (structured arrangement of activities)*. Tahap kedua mengandung 2 kategori dan 7 unsur penting (7S) yaitu kategori pertama *Hardware* yang meliputi *strategy*, *structure* dan *system*, sedangkan kategori kedua *software* yang meliputi *staff*, *skill*, *style* dan *subordinated goals* atau *shared values*.

Tujuan tahap kedua ini lebih mengarah kepada management style sebagai unsur penting dalam menggerakkan dan memotivasi seluruh jajaran sumber daya insani perusahaan agar berperilaku terpuji dan bertanggung jawab sesuai dengan kebijakan perusahaan, yang akan membentuk *subordinated goals* atau *shared values* atau yang biasa disebut budaya kerja perusahaan dan akhirnya akan mengarah kepada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tetapi suatu sistem yang tumbuh dan berkembang sedemikian baiknya tidak akan berhasil bila tidak terpadunya persiapan sampai dengan pengawasan sumber daya insaninya. Penekanan kepada sumber daya insani menjadi penting bagi perkembangan perbankan pada umumnya dan perbankan syariah pada khususnya. Bila sumber daya insani tidak disiapkan dengan lebih baik, maka dikhawatirkan perkembangan dan pertumbuhan perbankan syariah yang sudah mulai dengan baik akan menjadi lemah. Riset yang dilakukan oleh Lembaga Manajemen PPM (2006) menjelaskan bahwa rata – rata perbankan syariah menghadapi kesenjangan dalam hal sumber daya insaninya. Jumlah sumber daya insani yang terbatas yang mengakibatkan perbankan syariah cenderung lemah di pemasaran, sasaran strategis, efisiensi operasi, dan implementasi *good corporate governance* (GCG). Tetapi diharapkan pada tahun 2011 mendatang kualitas sumber daya insani perbankan syariah dapat disetarakan dengan kualitas perbankan konvensional. Sumber daya insani perbankan syariah terutama bank pembiayaan rakyat syariah perlu diperhatikan dalam langkah

operasionalisasi perbankan syariah. Banyak karyawan perbankan syariah masih berasal dari perbankan konvensional tanpa dibekali pemahaman atas prinsip operasionalisasi perbankan syariah yang memadai. Kondisi ini akan membawa dampak terhadap pola pikir yang masih cenderung konvensional. Padahal secara prinsip, operasionalisasi perbankan syariah sangat berbeda yaitu antara lain pada hal yang jelas dan halal, prinsip bagi hasil, jual beli atau sewa yang jelas, tidak menggunakan perangkat bunga, hubungan nasabah dan pihak perbankan syariah tidak berbentuk debitur – kreditur tetapi lebih mengarah kepada pola kemitraan yang tidak hanya berorientasi kepada profit semata, tetapi juga *falah oriented* atau kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Seperti kondisi sistem sumber daya insani yang ada di bank Muamalat. Bank Muamalat meletakkan tiga (3) ramah pengembangan sumber daya insani yang terangkum dalam *The Celestial Management* (Amin, 2008) Pertama, menempatkan perusahaan sebagai tempat ibadah yang diimplementasikan dalam ZIKR (*Zero Base, Iman, Konsisten, Result Oriented*). Kedua, perusahaan sebagai tempat berkumpul dan berbagi kesejahteraan dalam bentuk *sharing* PIKR (*Power, Information, Knowledge, Reward*). Ketiga, perusahaan sebagai medan pertempuran untuk memajukan ekonomi umat dalam bentuk komunitas MIKR (*Militan, Intelekt, Kompetitif, Regeneratif*). Dengan berlandaskan ketiga hal tersebut, maka hasil kerja tidak saja diukur dengan prestasi yang bersifat *tangible* tetapi juga manfaat akhirat. Setiap negara dan individu atau masyarakat yang ada di dalamnya harus mempersiapkan diri untuk

mencapai suatu keberhasilan dan berusaha menjadi yang terbaik. Beberapa langkah yang bisa diambil antara lain dengan peningkatan kondisi internal setiap individu melalui peningkatan motivasi yang baik. Motivasi yang baik sangat berguna bagi peningkatan kompetensi setiap individu seperti ketika seseorang termotivasi untuk menjalankan sebuah wirausaha. Gitman dan McDaniel (1995) mengidentifikasi motivasi seseorang menjalankan wirausaha di luar Indonesia bahwa persentase tertinggi (29%) mengatakan motivasi berwirausaha adalah membangun kesuksesan. Hal ini sesuai dengan ajaran agama Islam dalam hadist Rasulullah yang menyatakan bahwa "*semua kembali kepada niatnya*".

Ditinjau dari etimologinya, "motivasi" berasal dari kata Latin *motivus* atau *motum* yang berarti menggerakkan atau memindahkan. Dari asal kata ini, filsuf mengartikan motivasi atau motif sebagai dorongan sadar dari suatu tindakan untuk merumuskan kebutuhan-kebutuhan tertentu manusia. Motivasi memainkan peranan penting dalam menilai tindakan manusia, karena pada motif-motif itulah terkandung arti subyektif dari tindakan tertentu bagi orang tertentu. Sedangkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996) mendefinisikan motivasi sebagai "usaha – usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya". Menurut Wells and Prensky (1996) motivasi sebagai titik tolak dari semua perilaku konsumen, yang merupakan proses dari seseorang untuk mewujudkan kebutuhannya serta mendapatkan kepuasan. Sedangkan Schiffman and Kanuk (1994)

menyatakan bahwa motivasi sebagai kekuatan dorongan dari dalam diri individu yang memaksa mereka untuk melakukan tindakan. Al Jauhary dalam Sulaiman (2006) mengatakan bahwa motivasi adalah kemauan yang kuat. Sedangkan Al Khatthby dalam Sulaiman (2006) juga mengatakan bahwa motivasi adalah tujuan yang terbersit dalam hatimu dan menuntut dirimu. Dari beberapa pendapat motivasi menurut konvensional dan Islam memiliki perbedaan prinsip yaitu adanya pengakuan bahwa motivasi Islami berdasar dan sejalan dengan sang *Khaliq*, yang hal ini tidak dimiliki oleh motivasi menurut definisi konvensional. Dalam sebuah perusahaan, peningkatan kinerja organisasi menjadi tujuan utama setiap perusahaan untuk dapat bersaing. Langkah yang dilakukan tidak hanya bekerja secara keras (*work-harder*) namun juga diperlukan kerja cerdas (*work-smarter*). Peningkatan menjadi *work-smarter* dapat dilakukan dengan cara peningkatan kualitas *human capital* (Muafi, 2003). Salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan. Karyawan harus yakin bahwa peningkatan kinerja akan mempunyai manfaat bagi diri sendiri maupun kepada organisasi. Potensi karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi, etos kerja, perbaikan komunikasi dan kepemimpinan. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan upaya pelatihan karyawan secara terus – menerus. Secara umum, karyawan akan terus didorong untuk memenuhi kebutuhan universalnya yang tersusun mulai tingkat yang paling bawah sampai dengan yang tertinggi dan biasanya cenderung mengabaikan nilai-nilai spiritual dalam hidupnya. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang

pemenuhannya tergantung kepada kesempurnaan manusia dan kematangan individu (Ancok, 1995 : 45). Hal ini terlihat seperti yang dikemukakan oleh teori motivasi oleh Maslow. Bahwa seseorang akan selalu mencari pada tataran tertinggi dengan mencapai aktualisasi diri tanpa memperhatikan sisi atau nilai-nilai spiritual. Istyarini (2005) mengatakan bahwa nilai spiritual jika dipahami dan diimplementasikan dalam kegiatan kerja karyawan, maka akan dapat memacu maksimalisasi kinerjanya. Al Baidhawiy dalam Sulaiman (2006) menunjukkan bahwa niat adalah dorongan hati yang dilihatnya sesuai dengan tujuan berupa mendatangkan manfaat atau menafikan mudharat dari sisi keadaan maupun harta. Masalah akan timbul bila terjadi interaksi antar individu yang mengakibatkan tingkat stres meningkat. Dalam dunia kerja untuk memotivasi karyawan perlu motivasi secara lahiriah maupun batiniah. Seperti surat Al mujadilah (58) ayat 11 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَلَفْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتَوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

11. Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Sedangkan bila dilihat dari teori Maslow dalam Daft (2006) yang berbicara tentang motivasi secara batiniah (intrinsik) akan dikatakan bahwa tingkat kebutuhan terendah yang belum terpenuhi yang akan merangsang perilaku karyawan dalam organisasi untuk mencapai tingkat kebutuhan

tersebut. Tingkat kebutuhan terendah yaitu kebutuhan fisik yang berisi kebutuhan akan sandang, pangan dan papan serta kebutuhan rohani atau kebutuhan batin. Sedang McClelland dalam Daft (2006) mengusulkan tiga motif kebutuhan, yakni: afiliasi (sama dengan kebutuhan sosial Maslow), kekuasaan (keinginan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain), dan pencapaian prestasi (keinginan untuk memenuhi kegiatan yang bernilai). McClelland tidak mengatakan bahwa ketiga motif itu berada dalam hirarki yang sama dalam diri setiap orang. Ia mengusulkan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat menjadi dominan pada saat yang sama.

Berbagai teori atau model motivasi dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan kepada kebutuhan seseorang berdasar persepsi orang bersangkutan yang berarti bersifat subyektif. Padahal dalam kehidupan organisasi disadari atau tidak bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku tindakannya. Sehingga motivasi seseorang tidak saja berasal dari kondisi internal tetapi juga kondisi eksternal yang tidak bisa diprediksi. Dalam motivasi kerja, kondisi eksternal antara lain meliputi jenis dan sifat pekerjaan, organisasi kerja, situasi lingkungan, sistem imbalan dan prestasi. Bila kondisi eksternal tidak dirasakan berkenan maka yang muncul adalah persepsi negatif terhadap lingkungannya. Persepsi ini akan melemahkan motivasi kerja seseorang. Tetapi sebaliknya, bila kondisi eksternal yang mendukung seseorang untuk bekerja maka motivasinya akan meningkat. Peningkatan motivasi ini akan meningkatkan pula kepuasan kerja seseorang dan akhirnya akan meningkatkan pula

kinerjanya. kepuasan kerja dan kinerja seseorang ini banyak faktor yang mempengaruhinya, antara lain adalah terpenuhinya kebutuhan, keinginan, prestasi, harga diri seseorang. Dalam kehidupan sehari – hari seseorang sebelum memiliki motivasi akan didahului oleh motif atau niat yang ada pada diri seseorang. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi kerja tidak terelakkan bagi semua orang sebab apabila motivasinya terpenuhi dengan baik maka akan muncul kepuasan kerja dan pada gilirannya akan berdampak kepada ketenangan kerja. Ketenangan kerja akan berimbas kepada peningkatan kinerja seseorang (Grund and Sliwka, 2001). Selain itu, apabila setiap kebutuhan dipenuhi maka manusia akan mempunyai motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas – tugasnya (Zainun, 1990) kesulitannya adalah kebutuhan manusia sering tidak terpenuhi dengan baik, oleh karena itu sebaiknya organisasi hendaknya secara bijak mempertimbangkan proporsi yang berimbang antara kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi (Riva'i, 2003) dan Soejoeti (2000) yang menerangkan bahwa semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Apabila hati dan pikiran seseorang bersih dari hal-hal yang dilarang maka motivasi itu akan mudah muncul sehingga ia akan mudah juga dalam melakukan sesuatu perbuatan tertentu tanpa harus memikirkannya terlebih dahulu. Salah satunya adalah adanya motivasi

dalam belajar, dengan hati bersih maka ilmu akan mudah diterima dan ilmu tersebut dapat melekat dipikiran dan hatinya sehingga menjadi ilmu yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain. Adapun ayat dan hadits yang berkenaan dengan motivasi dalam Islam terutama motivasi untuk menuntut ilmu atau motivasi belajar adalah Surat Az-Zumar (39) ayat 9 :

أَمَّنْ هُوَ قَنِتٌ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۚ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي
الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۚ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولَٰؤُا۟لَآءِ ٱلْأَلْبَٰبِ ﴿٩﴾

9. apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

Seperti Hadits Nabi SAW. (Ghazali, 1997) :

فَضْلُ الْعَالَمِ عَلَى الْعَابِدِ كَفَضْلِ الْقَمَرِ لَيْلَةَ الْبَدْرِ عَلَى سَائِرِ الْكَوَاكِبِ. (رواه ابو داود
والترمذی والنسائی وابن ماجه عن ابی الدرداء)

Artinya: "Kelebihan orang yang berilmu dari orang yang beribadah (yang bodoh) bagaikan kelebihan bulan pada malam purnama dan semua bintang-bintang yang lain."
(Diriwayatkan oleh Abu Dawud, At-Tirmidzi, An-Nasa'i, dan Ibnu Majah dari Abu Darda).

Dalam hadits ini jelas sekali memberikan motivasi kepada manusia bahkan mewajibkan kepada tiap-tiap muslim baik laki-laki maupun perempuan untuk selalu belajar dan menuntut ilmu dan kedudukan orang yang berilmu itu melebihi daripada orang yang beribadah yang tanpa ilmu pengetahuan dan ini bagaikan bulan di antara bintang-bintang.

Masalah yang dihadapi karyawan sebagai individu cenderung selalu ingin melayani kepentingannya sendiri dan bila mereka tidak berbuat demikian maka perilaku mereka dikatakan tidak kondusif bagi efisiensi yang optimal dalam penggunaan sumber daya negara – negara maju Amerika dan Eropa yang dikatakan demokratis, aman dan makmur selalu

mengalami kegoncangan jiwa atau stres, hal ini disebabkan karena mereka lebih menekankan pada dimensi luar tingkah laku manusia dan mengabaikan nilai-nilai spiritual. Makna bekerja bagi individu muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan sumber daya yang dimilikinya (fikir dan dzikir) untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik dimana saja, kapan saja dan siapa saja / *khairo ummah*. Sehingga apa yang dimiliki oleh manusia secara utuh dapat dikelola dengan baik dan menjadi suatu keluaran yang menghasilkan output terbaik bagi umat manusia. Cakupan konsep kerja dalam Islam sangat luas dan meliputi berbagai sektor pekerjaan dan produksi, baik materi maupun pemikiran. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Yaasiin ayat 35 :

لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِۦ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ ۖ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

35. Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?

Hal ini sejalan dengan tujuan agama Islam jika berbicara tentang muamalah. Tujuan utama bermuamalah adalah untuk mendapatkan ridho dari Allah SWT. Selain itu manusia adalah makhluk serba dimensi atau multi dimensi sehingga dalam diri manusia muncul potensi positif dan potensi negatif (Muthahhari, 1990 : 38). Dengan mencermati hal tersebut dapat ditemukan sifat dasar seorang khalifah yaitu manusia adalah wakil Allah dimuka bumi, memiliki penguasaan ilmu, bahwa khalifah bukan tugas rutinitas belaka, selalu berorientasi memberdayakan diri dan masyarakat ke arah yang lebih tinggi, dan khalifah adalah amanah yang

diberikan Allah. Dalam perannya manusia sebagai khalifah Allah, maka manusia dituntut untuk dapat bekerja memakmurkan bumi ini dengan baik. Dalam rangka bekerja ini dibutuhkan sebuah proses evaluasi terhadap kinerjanya. Dengan demikian sebuah lembaga ekonomi atau perusahaan perlu merumuskan mekanisme evaluasi yang akurat tentang kinerja pegawainya. Prabumangkunegara (2000 : 56) mengatakan bahwa konsep kinerja merupakan terjemahan dari *job performance* atau *actual performance*. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dinamika perusahaan diwarnai oleh motivasi kerja karyawannya. Motivasi yang lemah akan berimbas kepada lemahnya kinerja pegawai. motivasi kerja merupakan semangat kerja. Motivasi memiliki nilai yang dianut oleh diri sendiri maupun dianut oleh sekelompok masyarakat. Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang, yang bersifat abstrak, *intangible*, tetapi pengaruhnya dapat dirasakan. Dengan motivasi yang tinggi seseorang dapat melejitkan prestasinya melampaui kebanyakan orang. Namun sayangnya motivasi inilah yang menjadi masalah terbesar yang dihadapi orang Indonesia.

Poissant (2005) mengatakan bahwa untuk meraih keberhasilan, yang diperlukan bukanlah bakat, dan tingkat pendidikan, yang paling penting adalah kegigihan dan komunikasi (*network*). Dalam arti yang luas, tujuan komunikasi dalam suatu perusahaan adalah untuk mengadakan perubahan secara internal untuk mempengaruhi tindakan karyawan dan

untuk mencapai kesejahteraan perusahaan. Dunia usaha, misalnya memerlukan informasi tentang harga, kompetisi, teknologi dan keuangan serta informasi tentang daur usaha dan aktivitas pemerintah. Informasi ini merupakan dasar bagi keputusan yang mempengaruhi lini produk, rasio produk, kualitas, strategi pemasaran, gabungan faktor produk dan arus informasi internal. Tetapi, upaya mencerna informasi dan tindakan yang segera akan menanggapinya, menjadi sangat sukar dalam perusahaan yang besar dan yang melibatkan banyak orang. Scholl (1991) menyatakan bukti bahwa semakin besar investasi seseorang dalam organisasi, semakin kuat orang tersebut mempertahankan perilaku dan semakin kecil kecenderungan keluar dari organisasi. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengoperasionalkan konstruk investasi antara lain umur, pendidikan dan masa jabatan (*tenure*). Pada hubungan individu dengan organisasi, maka dijelaskan bahwa selayaknya pegawai memberikan kontribusi pada organisasi, karena dia telah memperoleh manfaat yang mungkin tidak dapat diperolehnya, jika dia tidak bergabung dengan organisasi tersebut. Mekanisme demikian berbeda dengan investasi, yaitu bahwa seseorang memberikan kontribusi lebih dulu dan memperoleh manfaat atas kontribusinya dari organisasi pada masa berikutnya.

Dalam sepanjang sejarah perjalanan hidup manusia, salah satu fenomena yang terjadi adalah religiusitas. Religiusitas ini selalu diwujudkan dalam sisi kehidupan manusia. Religiusitas seseorang akan meliputi berbagai dimensi: dimensi keyakinan (*idiologis*), dimensi peribadatan (*ritualistik*), dimensi penghayatan (*eksperiensial*), dimensi

pengalaman (*konsekuensi*) dan dimensi pengetahuan agama (Ancoom, 1995). Dimensi keyakinan berisikan harapan-harapan di mana seseorang yang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin agamanya. Dimensi agama berisi perilaku ritual keagamaan, ketaatan dari seseorang yang religius di mana menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Dimensi penghayatan berisikan pengalaman, persepsi yang dialami seseorang dalam beragama. Dimensi pengetahuan agama mengacu pada orang religius yang minimal memiliki pengetahuan mengenai dasar keyakinan, kitab suci dan tradisi. Sedangkan dimensi pengalaman adalah akibat keyakinan keagamaan, praktek, pengalaman dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Afzal (2005) mengatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah perilaku (*behavior*) tetapi lebih mengarah kepada perasaan umum dari adanya hubungan antara usaha dan imbalan dalam kerja. Dessler (1982) mengemukakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Handoko, 2001: 196). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan. Stephen Robins (2003 : 105) mengatakan bahwa Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai;

merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai.

Masrukhin & Waridin (2006) menegaskan bahwa kepuasan kerja cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan. Bila karyawan merasa puas dalam bekerja yang diindikasikan dengan sedikitnya absensi, pindah tempat kerja, disiplin yang tinggi, loyalitas yang tinggi serta tingkat konflik yang rendah di lingkungan kerja secara langsung akan meningkatkan kinerjanya karena karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi karena telah mendapatkan kepuasan kerjanya. Kepuasan juga terjadi bila komunikasi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan terjadi dengan baik. Henderson (1985) mengatakan bahwa seandainya komunikasi antar karyawan dan atasan terjalin dengan baik maka akan memberikan kepuasan kepada karyawan. Hal ini disebabkan semakin seringnya komunikasi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menumbuhkan hubungan keakraban kerja yang semakin erat, meninggalkan hubungan formal yang memiliki banyak kendala atau dengan kata lain kepuasan dipengaruhi oleh kualitas interaksi interpersonal antar karyawan (Mattson and Haring, 1998). Hubungan ini menjadikan karyawan lebih puas dalam bekerja karena merasa diperhatikan oleh

karyawan lain dan tempat kerja. Dengan semakin puasny karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kemampuan kerja menjadi lebih baik. Kemampuan kerja yang lebih baik akan pula meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Salah satu kepuasan sejati yang dapat diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa bangga, puas dan keberhasilan dalam melakukan tugas pekerjaannya secara tuntas, biasa disebut dengan insting keahlian. Prestasi memberikan pada seseorang status sosial, respect dan pengakuan dari lingkungan masyarakat atau perusahaan (Kartini, 1985: 177). Howell dan Dipboye memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pekerja atau karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Ashar, 2001: 350)

Sedangkan Abdurrahman (1998) menegaskan bahwa tujuan perbuatan manusia juga mutlak harus dipahami oleh setiap manusia. Sebab, dengan nilai yang ingin diwujudkan dalam setiap perbuatan, maka perbuatan itu akan terlaksana dengan baik dan sempurna. Bila tujuan dapat tercapai, maka setiap individu akan merasa terpuaskan. Berdasar

hukum syara' yang memerintahkan untuk melakukan perbuatan tertentu, didapati nilai tertentu yang diperintahkan dan ingin dicapai manusia yang dapat memberikan kepuasan kepada pelakunya. Nilai tersebut meliputi (Abdurrahman,1998) :

- a. Nilai Materi (*qimah maddiyah*). Sebagaimana Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja dan jual beli adalah untuk mendapatkan nilai materi.
- b. Nilai Kemanusiaan (*qimah insaniyah*). Nilai ini berupa layanan antar manusia kepada manusia yang lain yang semua ini semata-mata karena unsur kemanusiaan saja.
- c. Nilai Akhlaq (*qimah khuluqiyah*). Nilai akhlaq akan dicapai oleh setiap manusia manakala setiap perbuatannya dihiasi oleh sifat-sifat yang diperintahkan oleh Allah SWT.
- d. Nilai Spiritual (*qimah ruhiyah*). Nilai spiritual dicapai dengan tujuan agar kesadaran hubungan seseorang dengan Tuhannya dapat meningkat apabila manusia mengerjakan perbuatan tertentu.

Oleh karena itu, bagi setiap muslim yang bekerja harus memiliki visi dan misi berorientasi secara syariah, yaitu memiliki empat komponen berikut :

- a. Target Hasil, yaitu memiliki target hasil yang material (*profit*) dan non materi (*benefit*). Dengan kata lain, ketika bekerja atau beraktivitas harus disertai dengan kesadaran hubungan dengan Allah.
- b. Pertumbuhan, setelah target perusahaan berupa *profit* dan *benefit* telah tercapai, maka perusahaan akan mengupayakan agar target perusahaan terus tumbuh setiap tahunnya dalam koridor syariah. Yang

dimaksud dengan koridor syariah adalah pertumbuhan target target non materi secara syariah seperti zakat, infaq dan shodaqoh.

- c. Keberlangsungan, setelah pertumbuhan target perusahaan, maka yang harus dicapai selanjutnya adalah keberlangsungan perusahaan secara terus menerus dalam koridor syariah.
- d. Keberkahan, faktor terakhir yang berpengaruh dalam visi dan misi. Keberkahan adalah wujud orientasi menggapai keridhaan Allah SWT dan merupakan puncak kebahagiaan manusia. Bila keberkahan tercapai berarti menandakan terpenuhinya dua syarat amal manusia yaitu niat yang ikhlas dan cara mencapainya sesuai dengan tuntutan syariah.

Siagian (2003) mengatakan bahwa kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 1993).

Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non-fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi

kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non-fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Dalam pandangan Islam, nilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator (Zadjuli, 1999) antar lain : niat bekerja adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan akidah / norma / syariah secara kaffah, motivasinya adalah spiritual dengan mencari keberuntungan di dunia dan akherat, menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, keseimbangan antara mencari harta beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan ZIS, menyantuni anak yatim dan fakir miskin. Berbagai permasalahan yang muncul bila dilihat dari rasio – rasio keuangan pada Tabel 1.5 dan temuan dari beberapa peneliti pada BPR Syariah, maka permasalahan inti yang terjadi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut :

- a. Fungsi perbankan sebagai institusi intermediasi belum jalan dengan baik sehingga sumber daya insani sangat berperan sangat strategis. Kondisi sekarang ini, sumber daya insani masih belum dapat berperan sebagai lembaga intermediasi perbankan
- b. Di sisi lain, peningkatan DPK dan pembiayaan dari tahun ke tahun berarti bertambahnya kepercayaan masyarakat terhadap BPR Syariah

dan hal ini membutuhkan SDM yang berkualitas yang dapat *manage* dan mengatur.

- c. Sulit mencari sumber daya insani yang memiliki kemampuan di bidang perbankan dan kemampuan di bidang syariah Islamiyah dengan baik dan mumpuni.

Hal ini menunjukkan adanya beberapa permasalahan internal terutama masalah sumber daya insani yang dilihat dari *Skill, Knowledge and Attitude* (SKA). Padahal masalah tenaga kerja merupakan masalah utama di dunia perbankan (Supriyanto, 2002 : 61). Berdasar uraian pada latar belakang baik teori, kondisi yang riil di BPR Syariah pada Jawa tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta yang akan memunculkan masalah penelitian (*research gap*), maka dalam studi ini kami mengambil judul penelitian ***"Implementasi Motivasi Kerja dan Komunikasi kerja serta pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Perspektif Islami"***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar uraian pada latar belakang dan judul penelitian serta ayat Al Qur'an dan hadist – hadist yang terkait dengan judul, maka dalam penelitian ini disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam?
4. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam?
6. Bagaimana manusia sebagai hamba Allah (*Abdullah*) termotivasi dalam bekerja sesuai dengan surat An-Nahl (16) ayat 97 telah diimplementasikan karyawan di BPR Syariah?
7. Bagaimana komunikasi secara Islami seperti dalam Al Qur'an surat Ali Imran (3) ayat 104 telah diimplentasikan oleh karyawan pada BPR Syariah?
8. Bagaimana karyawan BPR Syariah dalam kinerjanya telah dapat mengimplementasikan nilai ajaran Islam seperti yang tertera dalam Surat At Taubah (9) ayat 105?

1.3 Tujuan Studi

Berdasarkan latar belakang, judul dan rumusan masalah, maka dalam studi penelitian ini dapat disusun tujuan studi sebagai berikut :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam.
5. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam.
6. Menggambarkan dan membahas bagaimana manusia sebagai hamba Allah (*Abdullah*) termotivasi dalam bekerja sesuai dengan surat An Nahl (16) ayat 97 telah diimplementasikan karyawan di BPR Syariah?
7. Menggambarkan dan membahas bagaimana komunikasi secara Islami seperti dalam Al Qur'an surat Ali Imran (3) ayat 104 telah diimplentasikan oleh karyawan pada BPR Syariah?

8. Menggambarkan dan membahas bagaimana karyawan BPR Syariah dalam kinerjanya telah dapat mengimplementasikan nilai ajaran Islam seperti yang tertera dalam Surat At Taubah (9) ayat 105?

1.4 Manfaat Studi

Berdasarkan latar belakang, judul, rumusan masalah dan tujuan studi, maka dapat disusun manfaat studi sebagai berikut :

1. Dapat memahami implementasi manajemen sumber daya insani berdasar syariah dalam pelaksanaan kerja pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi dunia penelitian akademik di bidang manajemen sumber daya insani yang sesuai Al Qur'an dan As Sunnah.
3. Sebagai masukan bagi lembaga keuangan syariah terutama Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dalam rangka pengembangan organisasi di bidang sumber daya insani terutama motivasi dan komunikasi yang sesuai dengan nilai – nilai ajaran Al Qur'an dan As Sunnah.
4. Sebagai referensi bagi penelitian lebih lanjut yang akan mengembangkan penelitian tentang konsep motivasi kerja Islami, komunikasi kerja Islami, kepuasan kerja Islami karyawan dan kinerja Islami karyawan berdasar Al Qur'an dan As Sunnah.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor psikhis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab dalam aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Umar (1999) menyatakan motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Pada dasarnya manusia mudah diberikan motivasi karena apabila setiap kebutuhannya terpenuhi seseorang mempunyai motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan (Zainun, 1990).

Mangkunegara (2000) menyimpulkan pendapat – pendapat dari Sperling (1987), McCormick (1985), Stanton (1981), dan Stanford (1969) mengatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Sedangkan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kadarman, *et. al.*

(1996) berbagai istilah motivasi yang ada, pada hakikatnya mencakup dua pengertian yaitu suatu aktivitas yang dilakukan oleh para manajer dan suatu dorongan psikis dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berperilaku secara tertentu, terutama di dalam suatu lingkungan pekerjaan. Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senggang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan, (Steer, 1986). Koontz (1989) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan. Sedangkan Robbins (2001) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan hidup individu.

Memotivasi (*to motivate*) berarti tindakan dari seseorang yang ingin mempengaruhi orang lain untuk berperilaku (*to behave*) secara tertentu. Jikas digunakan dalam kontek ini, maka motivasi menjelaskan suatu aktivitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu untuk menghasilkan hasil yang efektif. Motivasi juga dapat berarti dukungan psikis yang ada dalam diri

seseorang yang mendorong untuk berperilaku. Namun motivasi tidaklah memberikan pengaruh satu – satunya atas tingkat prestasi seseorang. Ada dua faktor lain yang berhubungan dengan tingkat prestasi yaitu kemampuan dan persepsi tentang perannya (*role perception*), yaitu pengertian perilaku yang mana adalah penting untuk mencapai suatu prestasi yang tinggi. Motivasi, kemampuan dan persepsi tentang peran saling berhubungan. Dengan demikian, bila salah satu faktor tersebut tersebut rendah maka tingkat prestasi juga akan rendah, meskipun faktor lainnya adalah tinggi. Maslow dalam Desler (1997) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing – masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia memiliki hirarki sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau paling mendasar.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety and security*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki (*belongingness*), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

- e. Kebutuhan mengaktualisasikan diri (*self-actualization*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keahlian, potensi dan berpendapat, mengemukakan ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Herzberg dalam Deesler (1997) membagi teori Maslow menjadi kebutuhan tingkat rendah (fisiologis, rasa aman dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (seperti kebutuhan ego dan perwujudan diri). Cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan pada tingkat yang paling tinggi. Memotivasi seseorang dapat dilakukan dengan mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga dia memperoleh rasa keberhasilan dengan melakukan pekerjaan tersebut. Pada akhirnya orang tersebut akan terus termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti keberhasilan dan pengakuan.

Pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi dilakukan melalui pemenuhan kebutuhan tingkat terendahnya. Meskipun pendekatan ini kelihatannya sangat sederhana, namun dalam prakteknya pengertian motivasi itu jauh lebih kompleks. Mursi (1998) bahkan menilai motivasi menurut Maslow telah usang. Alasan dari keusangan itu adalah sebagai berikut :

- a. Hirarki kebutuhan itu berbeda diantara individu dan berganti sepanjang waktu.
- b. Cara kebutuhan tersebut diterjemahkan ke dalam tindakan yang juga berbeda-beda di antara individu.
- c. Orang tidak selalu bertindak atas dasar kebutuhan mereka terus – menerus dan kebutuhan yang memotivasi mereka berbeda dari waktu ke waktu.

- d. Reaksi dari para individu untuk memenuhi kebutuhan atau untuk tidak memenuhi akan berbeda – beda.

Makin banyak kita mengenal orang di sekitar kita, maka makin mampu kita untuk mengerti tentang kebutuhan dan tentang apa yang akan memotivasi mereka. Tetapi, perilaku manusia tergantung kepada demikian kompleks dan alternatif, sehingga akan sering kali membuat kesalahan dalam membuat perkiraan. Kadarman, *et. al* (1996) mengutip pendapat Porter dan Miles yang menyarankan bahwa suatu sistem perspektif dari motivasi akan berguna bagi para manajer. Dengan perspektif sistem diartikan bahwa seluruh kumpulan atau suatu sistem dari kekuatan – kekuatan yang beroperasi pada diri para pegawai harus diperhatikan, sebelum motivasi dari pegawai tersebut dapat dimengerti dengan cukup. Sistem terdiri dari 3 variabel, yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi :

- a. Karakteristik individual, meliputi minat (*interest*), sikap (*attitude*), dan kebutuhan (*need*) yang seseorang bawa ke dalam situasi kerja.
- b. Karakteristik pekerjaan, adalah ciri-ciri (*attributes*) dari tugas – tugas pegawai dan termasuk di dalamnya tanggung jawab, banyaknya jenis tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memberi kepuasan.
- c. Karakteristik situasi kerja (*work situation characteristics*) adalah faktor dalam lingkungan kerja dari seseorang.

Mangkunegara (2000) menyodorkan beberapa alternatif teknik memotivasi kerja pegawai antara lain sebagai berikut :

- a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai yaitu pemenuhan kebutuhan pegawai yang mendasari perilaku kerja.

- b. Teknik komunikasi persuasif yaitu merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan sebagai "ADIDAS" yaitu: *Attention* (perhatian), *Desire* (Hasrat), *Interest* (Minat), *Decision* (Keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Terdapat beberapa faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu (Umar, 1999). Faktor – faktor tersebut adalah upah, jam kerja, dan kondisi kerja. Faktor upah menjadi faktor utama dalam memotivasi sebab upah merupakan output atau hasil dari suatu proses kerja (Hanafi, 1997). Setiap pegawai berhak atas upahnya setelah selesai melakukan pekerjaannya. Besar kecilnya upah yang diterima pegawai tergantung besar kecilnya tanggung jawab yang diemban oleh pegawai tersebut. Secara eksplisit dapat dikatakan bahwa upah menjadi motivator bagi pegawai untuk bekerja dengan baik (Handoko, 2001). Faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah kondisi di lingkungan kerja berupa kondisi fisik (seperti suhu ruangan, fasilitas, kebersihan dan pencahayaan) dan kondisi non fisik berupa interaksi antara pegawai dengan rekan kerja dan atasan. (Musaneef, 1994). Kondisi lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai dan juga merupakan motivator untuk bekerja dengan baik (Mangkunegara, 2000). Harsey & Blancard, (1996) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi, yaitu Karakteristik Individu, adanya perbedaan individu yang dibawa ke dalam dunia kerja mengakibatkan motivasi didalam organisasi

bervariasi, karakteristik Pekerjaan, karakteristik yang memerlukan syarat kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas serta derajat ekonomi yang berbeda pula, karakteristik ini mencakup kebijakan yang berbeda dari masing-masing individu dalam organisasi serta hubungan antar masing-masing individu dalam organisasi berdasar budaya organisasi. Kebutuhan dan tujuan merupakan konsep yang memberikan dasar untuk menyusun suatu pola terpadu dalam motivasi. Proses motivasi dimulai orang berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang mencari jalan untuk menurunkan tekanan yang timbul dari rasa tidak senang. Sedangkan pendapat Kallerberg and Marsden (1994) motivasi dilandasi tiga faktor yaitu rasa percaya yang sangat kuat dan sikap terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesanggupan untuk berusaha sekuat tenaga atas nama organisasi dan keinginan yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf – huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R= *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G= *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan). Makna penting tiga istilah ERG :

1. Secara konseptual terdapat persamaan antara teori yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena "*Existence*" identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow, "*Relatedness*"

senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat dan “*Growth*” bermakna sama dengan “*self actualization*”.

2. Teori ini menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa :

1. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya
2. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan
3. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia, artinya karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal – hal yang mungkin dicapainya.

Para pakar psikologi modern tidak banyak yang memberikan perhatian pada studi dimensi spiritual manusia dan kebutuhan pokok pada tingkat tinggi. Padahal kebutuhan ini mempunyai kedudukan terpenting dan tertinggi yang melebihi manusia dari seluruh ciptaan Tuhan yang lain (Najati, 1982). Sesungguhnya kebutuhan – kebutuhan spiritual bersifat asasi sehingga perlu memperhatikan nilai-nilai spritual dengan mendalami, menanamkan dan menyusun dasar-dasar moralitas manusia.

Bagi masyarakat Jepang sikap relegius dan etos kerja yang terkenal dengan Budhisme Zen. Kerja bukanlah semata – mata aktivitas ekonomi melainkan amal saleh melalui Zen (Rahardjo, 1989). Selain itu, masyarakat Jepang memiliki sikap “*makoto*” (*sincerety*), merupakan ajaran dari agama Budha yaitu sikap yang menjunjung tinggi kemurnian dalam batin dan motivasi. Demikian juga dalam pandangan agama lain diyakini bahwa agama Islam, Khatolik, Protestan, Hindhu, Budha mempunyai ajaran yang sempurna (Marbun, 1986). Di dalamnya pasti mengajarkan nilai-nilai moral spiritual yang bermanfaat bagi pemeluknya. Berkaitan dengan aktivitas pekerjaan, Max Weber dalam Swasono (1988) mengatakan bahwa ada suatu hubungan langsung (fungsional) antara sistem nilai suatu agama dengan kegairahan bekerja para pemeluk agama tersebut. Indikasi meningkatnya spiritualisme terutama di kalangan masyarakat Amerika. Sebagian besar masyarakat Amerika mulai percaya bahwa Tuhan adalah kekuatan spiritual yang positif dan aktif (Kahmat, 2000 ; Ian & Denton, 1999).

Motivasi diukur dengan nilai Ilahiah, yaitu tingkat harap (*roja'*) dan ketakutan di dalam diri terhadap sebuah cita-cita. Orang yang mempunyai nilai harap (*roja'*) yang tinggi misalnya mengharap memiliki sifat – sifat akhlak Allah SWT atau *akhlakul karimah* dan kelak bertemu dengan Allah SWT serta hidup dalam suasana lingkungan yang penuh naungan Ilahiah. Maka manusia akan berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan kinerjanya melalui niat dengan diikuti penuh harap bahwa kerja adalah suatu ibadah dalam kerangka mencari keridhoan Allah, kepedulian

terhadap pekerjaan, pekerjaan menyenangkan dan menantang, dan pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar (Anshari, 1993). Seperti dalam sabda Rasulullah SAW :

٢- نِيَّةُ الْمُؤْمِنِ خَيْرٌ مِنْ عَمَلِهِ (البَيْهَقِيُّ وَالرَّسَيْعُ)

Niat seorang mukmin lebih baik dari amalnya (HR. Al Baihaqi dan Ar-Rabii)

Allah SWT menganjurkan manusia agar bekerja, supaya manusia tersebut dapat mempertahankan hidupnya seperti dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 105 dan surat An Nahl 16 ayat 97 yang berbunyi : (Depag, 2002).

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

97. Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan.

[839] Ditekankan dalam ayat Ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Motivasi kerja adalah mencari keberuntungan di dunia maupun di akhirat, keberuntungan disini artinya setelah manusia bekerja dan berusaha yang menentukan berhasil dan tidaknya adalah Allah yang Maha Kuasa. Sedangkan hasil pekerjaan orang kafir hanya dapat dinikmati di dunia saja (Zadjuli, 1999 : 16).

Abraham Maslow dalam Handoko (2001 : 36) mengatakan tentang unsur – unsur dari motivasi kerja meliputi :

1. Kebutuhan yang bersifat keuangan artinya orang akan termotivasi akan melakukan sesuatu bila ada imbalan / balas jasa yang diukur dengan nilai uang misalnya upah, gaji dan lain-lain.
2. Kebutuhan yang bersifat non keuangan artinya orang akan termotivasi akan melakukan sesuatu bila ada imbalan / balas jasa yang tidak dapat diukur dengan nilai uang, misalnya; kebutuhan penghargaan dan lain sebagainya.
3. Harapan adalah sesuatu yang diinginkan oleh seseorang / karyawan dalam bidang pekerjaan untuk melakukan sesuatu.
4. Mengantarkan seseorang pada level jabatan yang lebih tinggi.
5. *Compensation and expectancy* artinya bahwa seseorang akan melakukan sesuatu atas dorongan imbalan yang akan diterima.
6. Perlindungan dan keamanan serta kenyamanan kerja.
7. Promosi dan berkembangnya dalam organisasi.
8. Aktualisasi diri.

Dalam QS. Al-Kahfi (18) ayat 30, Allah juga berfirman :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

30. Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh – sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia

sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik / *khoiro ummah* (Tasmara, 1995). Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh oleh karena mempunyai nilai ibadah yang luhur. Oleh karenanya, pribadi muslim yang *qona'ah* seharusnya memiliki motivasi yang positif dan kuat untuk bekerja dengan sebaik – baiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan untuk dimiliki untuk menghasilkan prestasi / kinerja yang tinggi. Gymnastiar (2002) juga mengatakan untuk menjadi muslim harus mensinergikan keunggulan harmoni antara dzikir, fikir dan ikhtiar. Bila dilihat dari perspektif motivasi terhadap gejala sosial, peran lingkungan dalam mengkondusifkan sebuah organisasi menjadi penting untuk dirumuskan sebagai sebuah mekanisme organisasi yang sistematis dan terarah. Imam Ghazali (2007) memandang proses pemotivasian seseorang sehingga mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Perspektif Imam Ghazali dalam motivasi didasarkan pada bukunya *Ihya Ulumuddin*, khususnya dalam rubu (bagian) *khauf wa raja'* (takut dan harap). Imam Ghazali mengatakan bahwa masalah takut merupakan konsep yang memiliki gradasi makna dari yang negatif sampai yang positif. Dalam hal ini, jika takut diartikan "negatif" berarti adalah sesuatu yang harus dihindari. Namun jika dimaknai "positif" rasa takut adalah sesuatu yang harus dipelihara bahkan dikembangkan. Untuk makna ini, para ulama sering mengidentifikasikan dengan takwa (*khasyah*). Implikasi dari pemikiran ini, dapat dikatakan bahwa dalam kasus tertentu, yang mendorong kita untuk maju adalah

adanya rasa harap, dan yang menahan kita untuk melakukan perbuatan yang tidak produktif adalah rasa takut. Tetapi dalam kondisi tertentu yang mendorong untuk maju itu adalah adanya rasa takut terhadap munculnya akibat yang akan menimpa (hukuman) dan mendorong untuk menghindari kejahatan tersebut sehingga terhindar dari bencana. Imam Ghazali mengisyaratkan bahwa memandang rasa takut memiliki wacana yang lebih penting dari rasa harap, rasa takut merupakan konsep dengan gradasi dari negatif sampai positif. Harap dan takut ini merupakan dua sayap yang merupakan sarana pendakian orang-orang yang berupaya mendekatkan diri kepada Allah menuju setiap peringkat yang terpuji. Juga, merupakan dua pisau, yang dengan keduanya, orang membedah titian jalan akhirat memotong setiap tebing yang sulit didaki (Ghozali, 2007:257). Harap dan takut memiliki dua manfaat yaitu :

1. sebagai daya dorong untuk melakukan perjalanan dan perkembangan mental spiritual sehingga memiliki prestasi yang terpuji.
2. menjadi kontrol atau pisau kritis terhadap perjalanan spiritual atau mental.

Implikasinya, yang mendorong kita untuk maju adalah adanya rasa harap dan yang menahan kita untuk melakukan perbuatan yang tidak produktif adalah rasa takut. Di sinilah tampak peran *khauf* dan *raja'* sebagai motif dasar manusia dalam menggerakkan perilaku di bumi.

Harap merupakan daya gerak perilaku manusia. Berkembangnya nilai harap dalam diri seseorang, mampu mendorong energi positif dan mengarahkan manusia ke satu tujuan tertentu, termasuk adanya dinamika

pemikiran yang proyektif (berprasangka baik dan optimisme). Sedangkan tidak semua rasa takut itu negatif dan tidak semua positif. Takut merupakan “cemeti” Allah yang akan membawa manusia pada ilmu dan amal. Rasa takut akan “cemeti” itu mampu menggerakkan perilaku manusia ke arah yang lebih baik, walaupun menekankan pentingnya memukul untuk mengubah perilaku sendiri, bukanlah hal yang terpuji. Setelah melakukan hal itu, mereka mengalami kerusakan, kehinaan dan rasa sakit yang sulit disembuhkan. Mereka terjebak hanya karena tergoda oleh kenikmatan sesaat (Darmawan, 2006 : 63). *Khauf* dan *raja'* adalah obat bagi mentalitas hati manusia. Kelebihan keduanya adalah menurut penyakit yang dihadapinya. Jika yang keras hati itu penyakit aman dari siksaan Allah dan tertipu diri, maka takutlah yang lebih utama, jika yang lebih lebih keras itu adalah putus asa dan hilang harapan dari rahmat Allah, maka haraplah yang lebih utama (Ghozali, 2007 : 329). Dalam hal ini Imam Ghozali menekankan pada hasil diagnosis psikologis kita terhadap mental individu itu sendiri. Takut, dalam Islam juga diposisikan sebagai ujian kesabaran, sebagaimana surat Al Baqarah (2) ayat 155 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

155. Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.

Menurut Sayyid Quthb (2000 : 174), ayat tersebut menjelaskan tentang adanya keniscayaan untuk menempa jiwa dengan bencana dan ujian. Adanya rasa takut, merupakan ‘*training*’ mental dan jiwa manusia. Oleh

karena itu mereka yang memiliki *positive thinking* yang akan berhasil melewati rasa takut dan mampu meningkatkan kualitas hidupnya. Nilai keutamaan antara *khauf* dan *raja'* ini terletak dalam relevansinya dengan penyakit yang dimilikinya. Landasan teologisnya, terlihat dari pernyataan dalam Al Quran yang memposisikan keduanya secara bergantian. Seperti dalam Surat As Sajdah (32) ayat 16 :

تَتَجَافَى جُنُوبُهُمْ عَنِ الْمَضَاجِعِ يَدْعُونَ رَبَّهُمْ خَوْفًا وَطَمَعًا وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

16. Lambung mereka jauh dari tempat tidurnya [1193] dan mereka selalu berdoa kepada Rabbnya dengan penuh rasa takut dan harap, serta mereka menafkahkan apa apa rezki yang kami berikan. [1193] maksudnya mereka tidak tidur di waktu Biasanya orang tidur untuk mengerjakan shalat malam.

Sedangkan rasa harap diposisikan lebih dahulu dibandingkan rasa takut, seperti dalam surat Al Anbiya (21) ayat 90 :

فَاسْتَجَبْنَا لَهُ وَوَهَبْنَا لَهُ يَحْيَىٰ وَأَصْلَحْنَا لَهُ زَوْجَهُ ۚ إِنَّهُمْ كَانُوا يُسْرِعُونَ فِي
الْخَيْرَاتِ وَيَدْعُونَنَا رَغَبًا وَرَهَبًا ۚ وَكَانُوا لَنَا خَشِيعِينَ ﴿٩٠﴾

90. maka kami memperkenankan doanya, dan kami anugraahkan kepada nya Yahya dan kami jadikan istrinya dapat mengandung. Sesungguhnya mereka adalah orang-orang yang selalu bersegera dalam (mengerjakan) perbuatan-perbuatan yang baik dan mereka berdoa kepada kami dengan harap dan cemas [970]. Dan mereka adalah orang-orang yang khusu' kepada kami [970] Maksudnya : mengharap agar dikabulkan Allah doanya dan khawatir akan azabnya

Rasa takut dan harap dapat menjadi obat bagi penyakit mental manusia.

Ada dua cara menumbuhkan harap dan takut sebagai obat :

1. Dengan menggunakan *i'tibar* atau pemerhatian terhadap kasus yang ada, dimana fakta sosial atau data empiris menyajikan beberapa nasihat faktual bagi individu yang mengalami penyakit mental.
2. Dengan merujuk petuah normatif dari Al Quran dan Hadist. Menanamkan mental keimanan bahwa orang yang takut kepada Allah adalah orang yang memiliki ilmu. Sambil menanamkan rasa takut pada

siksa Allah, manusia harus memperdalam ilmunya, sehingga timbul mental berprestasi. Seperti dalam surat Al Baniyyah (98) ayat 8 :

جَزَاءُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ جَنَّاتُ عَدْنٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ
وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ لِمَنْ خَشِيَ رَبَّهُ ﴿٨﴾

8. Balasan mereka di sisi Tuhan mereka ialah syurga 'Adn yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah ridha terhadap mereka dan merekapun ridha kepadanya. yang demikian itu adalah (balasan) bagi orang yang takut kepada Tuhannya.

Ayat tersebut menanamkan mental keimanan bahwa orang takut kepada Allah adalah orang yang memiliki mental keagamaan yakni ridho diatur oleh Allah, dan akibat dari sikap ini, Allah pun ridho kepadanya. Selain itu, Allah SWT beserta Rasul dan orang-orang mukmin seluruhnya, secara psikologis mendukung dan memperhatikan hasil kerja setiap muslim. seperti dalam surat At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Meskipun tidak disangkal bahwa di dalam berbisnis segala upaya diarahkan untuk mencapai keuntungan materi, namun jika hanya itu yang menjadi tujuan utama dalam bisnis maka suatu saat kita akan kehilangan semangat ketika bisnis kita merugi. Sedangkan dalam kajian perspektif Islam, ditemukan beberapa indikator variabel motivasi kerja antara lain sebagai berikut : (Hidayat, 2005 : 51)

1. Memenuhi kebutuhan lahir dan batin, artinya bahwa seseorang akan melakukan sesuatu pekerjaan didorong untuk memenuhi kebutuhan

agar dapat bertahan hidup dengan memperhatikan kaidah – kaidah spiritual Islam dalam kerangka takut kepada Allah SWT.

2. Tingkat harap (*roja'*) yang tinggi dan ketakutan di dalam diri seseorang muslim, artinya Mengharap memiliki sifat – sifat akhlak Allah SWT (*akhlakul karimah*), serta hidup dalam suasana lingkungan yang penuh naungan ilahiah.
3. Kepedulian terhadap sesama untuk kemaslahatan umat.
4. Memberikan kesempatan untuk belajar.
5. Niat dengan disertai penuh harap bahwa bekerja adalah suatu ibadah dalam kerangka mencari ridho Allah SWT.
6. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan menantang dalam kerangka mencapai kemajuan.
7. Kehidupan yang lebih baik dan balasan berupa pahala dari Allah SWT yang baik pula, bagi orang beriman yang melakukan amal shaleh.

Sedangkan menurut Anshari (1993) motivasi merupakan dorongan yang bersifat spiritual yang terbagi dalam tiga hal, yaitu :

1. Motivasi akidah, adalah keyakinan hidup yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Motivasi akidah adalah motivasi yang berasal dari dalam diri yang berasal dari kekuatan akidah tersebut.
2. Motivasi ibadah, dilakukan oleh orang yang memiliki agama, seperti sholat, zakat, puasa dan haji. Ibadah adalah suatu proses dimana inputnya adalah aqidah dan outputnya adalah muammalah.
3. Motivasi muamalah, adalah tata aturan Illahi yang mengatur hubungan antar manusia atau dengan materi lainnya. Muamalah berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer (pokok), kebutuhan sekunder (kesenangan) dan kebutuhan tesier (kemewahan).

Sedangkan konsep teori motivasi Imam Ghozali (1984), sebagai berikut :

1. Struktur Jiwa manusia terbagi ke dalam tiga dimensi, yaitu dimensi materi, dimensi nabati, dimensi hewani, dan dimensi kemanusiaan. Dalam tiga dimensi itu struktur jiwa manusia terdiri atas *al-qalb*, *al-ruh*, *al-nafs*, dan *al-aql*. Empat unsur ini mengerucut pada satu makna yakni *latifah* atau *al-ruh al-rabbaniyyah* yang merupakan esensi manusia yang memiliki daya serap, mengetahui dan mengenal, dan sekaligus menjadi obyek pertanggungjawaban atas perbuatan yang dilakukannya.
2. *Junud al-Qalb sebagai Unsur Motivasi*, dalam diri manusia terdapat dua kelompok *Junud al-Qalb*, yaitu yang bersifat fisik berupa anggota tubuh yang berperan sebagai alat dan yang bersifat psikis. Yang bersifat psikis mewujudkan dalam dua hal yaitu *syhawat* dan *ghadlab* yang berfungsi sebagai pendorong (*iradah*). *Syahwat* mendorong untuk melakukan sesuatu (motif mendekat) dan *ghadlab* mendorong untuk menghindar dari sesuatu (motif menjauh). Adapun tujuan dari perilaku tersebut adalah untuk sampai kepada Allah. Tetapi dalam praktiknya perilaku ini terbagi ke dalam hirarki motivasi *Ammarah* (hedonistik), *Lawwamah* (skeptik), *Muthmainnah* (spiritualistic).

Adapun konsep teori Maslow tentang motivasi adalah sebagai berikut :

1. Hakikat Manusia, Maslow berpendapat bahwa manusia memiliki satu kesatuan jiwa dan raga yang bernilai baik dan memiliki potensi. baik itu adalah yang mengakibatkan perkembangan kearah aktualisasi diri.

2. Kebutuhan Pokok Manusia (*basic need*), Manusia memiliki kebutuhan dasar yang akan selalu menjadi motivasi perilakunya yaitu kebutuhan fisiologis, keselamatan, rasa cinta, harga diri dan aktualisasi diri. Untuk dapat sampai pada tingkat aktualisasi diri semua kebutuhan pokok manusia pada tingkat sebelumnya harus terpenuhi. Selain *basic needs* manusia juga memiliki kebutuhan *meta-needs* sebagai kebutuhan pertumbuhan seperti keadilan, keindahan, keteraturan dan kesatuan.
3. Kebutuhan Pokok sebagai Unsur Motivasi, dibentuk atas dasar teori hirarki kebutuhan pokok. Dengan kata lain pemenuhan kebutuhan pokok inilah yang memotivasi manusia berbuat sesuatu. Teori ini tidak sekedar bersifat homeostatis tetapi juga homeostatis psikologis. Bahkan pada tingkat puncak, kebutuhan yang disusun Maslow mengarah kepada mistisisme.

Hasil perbandingan antara teori Maslow, Adler dan Imam Ghazali (2007) :

1. Fitrah Manusia, Secara umum Imam Ghazali dan Maslow memandang fitrah sebagai potensi dasar dari manusia adalah positif dan baik perbedaannya terletak pada kriteria baik. Menurut Imam Ghazali nilai yang baik adalah yang didasarkan atas unsur-unsur ilahiyah yang ditiupkan Allah pada proses penciptaan manusia. Sedangkan menurut Maslow nilai-nilai yang baik adalah yang dapat mengantarkan manusia memenuhi kebutuhan pokoknya dan mencapai aktualisasi diri.
2. Kebutuhan Manusia, Bila Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia ke dalam lima macam secara hirarkis, maka Islam dapat membaginya menjadi dua yaitu kebutuhan mutlak yang bersifat vertikal

dan kebutuhan terikat yang bersifat horizontal. Kebutuhan horizontal merupakan media dan sarana untuk memenuhi kebutuhan vertikal yakni mencapai kedekatan dengan Allah SWT. Klasifikasi kebutuhan dalam teori Imam Ghazali ini didasarkan kepada etika dan moral. Sedangkan Maslow mendasarkannya pada kepuasan yang relatif. Sekalipun dengan istilah yang berbeda, tujuan dari kebutuhan tersebut baik menurut keduanya adalah untuk mencapai pengalaman puncak.

3. Psikoterapi

- a. Emosi, Menurut Imam Ghazali emosi pada dasarnya adalah gejala dalam hati yang cenderung mengarah kepada dendam. Emosi ini harus senantiasa berada dalam posisi seimbang. Adapun Maslow berpandangan bahwa emosi cenderung bersifat positif dan harus dikembangkan sehingga manusia mampu mengaktualisasikan segenap potensinya, bukan untuk dijauhi dan dikecam.
- b. Konflik dan Macam-macamnya, dalam pengertian Imam Ghazali konflik adalah suatu kondisi di saat hati berlawanan dengan kebaikan. Konflik ini terjadi ketika muncul dorongan ke arah kehidupan duniawi di satu sisi dan dorongan kehidupan akhirat di sisi lain. Sedangkan Maslow membagi konflik ke dalam kelompok, yaitu konflik yang bersifat ancaman dan yang bukan ancaman. Hanya konflik yang menimbulkan ancamanlah yang dianggap sebagai penyakit hati (*psipatologis*).
- c. Upaya Memecahkan Konflik, Imam Ghazali mempunyai 10 langkah untuk memecahkan konflik, yaitu konsistensi dan ketulusan niat,

ikhlas, menyesuaikan diri dengan kehendak Allah, tidak melakukan *bid'ah*, cita-cita yang tinggi, merasa lemah di hadapan Tuhan, memiliki sifat takut dan berharap, melakukan wirid, *muraqabah* dan berdo'a. Sementara bagi Maslow ada tujuh cara memecahkan konflik, yaitu melalui Pengungkapan, pemuasan Kebutuhan Pokok, meniadakan Ancaman, peningkatan Pemahaman, saran Dan Wewenang dan perwujudan Diri.

4. Aktualisasi Diri

- a. Ciri-ciri Aktualisasi Diri, Imam Ghazali berpendapat orang yang telah mencapai aktualisasi diri adalah orang-orang yang senantiasa mentaati kaedah agama dan memenuhi kewajiban baik dalam hubungan dengan Allah maupun dengan sesama makhluk Allah. Sedangkan menurut Maslow, ciri orang yang beraktualisasi diri adalah bersifat universal yaitu menjunjung tinggi nilai kebaikan universal dalam berhubungan dengan sesama tetapi tidak bermuatan agama.
- b. Upaya Pencapaian Aktualisasi Diri, menurut Imam Ghazali dapat dicapai melalui *riyadlah al-nafs* (pengendalian nafsu), *tathahhur* (penyucian jiwa), *tahaqquq* (kristalisasi), *takhalluq* (peneladanan terhadap sifat Allah), dan *'uzlah* (pengasingan diri). Sedangkan Maslow menyebutkan cara yang dilakukan untuk mencapai aktualisasi diri adalah pemuasan kebutuhan pokok, meditasi dan pengasingan diri.

5. Pendidikan dan Nilai-nilainya, pandangan Imam Ghazali (2007) tentang pendidikan tercermin dalam pendapatnya tentang hakikat, klasifikasi,

tujuan dan cara mencapai ilmu. Ilmu adalah suatu proses untuk mendekatkan diri dan menghubungkan hamba dengan Tuhannya. Ilmu ada yang bersifat *hudluri* (perolehan) dan *ladunni* (pemberian). Ilmu juga ada bersifat fardlu 'ain dan ada yang fardlu kifayah. Dari segi kegunaan ilmu ada yang terpuji, tercela dan netral. Semua ilmu itu tujuannya adalah mengenal Allah. Untuk mendapatkannya harus dibangun pendidikan yang sarat dengan nilai-nilai akhlak mulia.

Perbuatan yang dilakukan manusia tidak akan pernah keluar dari kedudukannya sebagai aktivitas untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan naluri sebagai potensi kehidupan yang dianugerahkan oleh Allah kepada manusia. Kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan perbuatan ditentukan oleh motivasi (*al-quwwah*), maksud tujuan dan perbuatan (*al-qimah*) yang menjadi dasar manusia dalam melakukan perbuatan. Oleh karena itu mengetahui dan membina motivasi serta tujuan yang *sahih* dan kuat dengan pemahaman hidup agar setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dapat terlaksana dengan baik adalah wajib hukumnya. Selain itu, motivasi memiliki beberapa indikator antara lain bersyukur, dimana bersyukur adalah itikat mewujudkan perbuatan baik Allah atas hambanya. Bersyukur adalah merupakan perwujudan perbuatan manusia untuk menyenangkan pemberi nikmat (Alibasyah, 2006). Sementara pemberi nikmat adalah Allah SWT, jadi bersyukur adalah bagaimana manusia termotivasi dan berusaha menyenangkan pemberi nikmat yaitu Allah SWT. Bila telah menyenangkan Allah sebagai pemberi nikmat, maka

Allah pun akan menambah nikmatnya dan membela manusia yang bersyukur, seperti dalam surat Al Hajj (22) : 38

﴿ إِنَّا اللَّهُ يُدْفِعُ عَنِ الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ خَوَّانٍ كَفُورٍ ﴾

38. Sesungguhnya Allah membela orang-orang yang Telah beriman. Sesungguhnya Allah tidak menyukai tiap-tiap orang yang berkhianat lagi mengingkari nikmat.

Cara bersyukur antara lain yaitu menyadari nikmat yang diterima selama ini dengan diiringi rasa terima kasih atas kemurahan – Nya, melakukan perbuatan yang membuat senang serta meninggalkan perbuatan yang tidak disenangi pemberi nikmat. Bila telah menyenangkan pemberi nikmat, maka akan ditambah nikmatnya seperti dalam Al Qur'an surat Lukman (31) ayat 12 dan surat Ibrahim (14) ayat 7 :

﴿ وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ لِلَّهِ ۚ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۖ وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ

﴿ اللَّهُ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴾

12. Dan Sesungguhnya Telah kami berikan hikmat kepada Luqman, yaitu: "Bersyukurlah kepada Allah. dan barangsiapa yang bersyukur (kepada Allah), Maka Sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri; dan barangsiapa yang tidak bersyukur, Maka Sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji".

﴿ وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴾

7. Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Bersyukur sebagai upaya memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan berkelanjutan supaya selalu menyenangkan pemberi nikmat dengan harapan akan mendapat tambahan nikmat dengan *tawadhu'* (rendah diri) dan menggunakan sebagian hartanya untuk menyenangkan pemberi nikmat yaitu Allah. Bersyukur berarti dua hal yaitu secara batiniyah yaitu upaya mengagungkan pemberi nikmat dan lahiriyah yaitu perbuatan supaya pemberi nikmat merasa senang. Sedangkan yang mendapat

nikmat selain akan berusaha menyenangkan pemberi nikmat juga berusaha melakukan perbuatan yang akan menyenangkan pemberi nikmat dengan tidak akan menyakiti pemberi nikmat. Dengan menyenangkan atau membuat orang lain senang dan Allah akan senang juga ini yang disebut bermanfaat. Seperti dalam surat At Taubah (9) : 71.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ
اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

71. Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.

Dari surat At Taubah ayat 71 tersebut menerangkan bahwa sebagian laki laki dan wanita menjadi penolong yang lainnya, artinya ada kerja sama saling memberikan manfaat satu sama lain. Sedang manfaat itu berupa menyuruh yang baik – baik (*ma'ruf*) seperti mendirikan shalat, membayar zakat, dan taat kepada Allah dan rasulnya. Dan bagi yang mereka yang saling memberi manfaat kepada orang lain maka akan mendapat rahmat dari Allah SWT, jadi bagi yang dapat memberikan manfaat kepada orang lain akan mendapat balasan yang setimpal dari Allah serta mencegah yang tidak baik (*munkar*) sehingga manusia termotivasi untuk mendapatkan rahmat dari Allah dengan memberikan manfaat bagi manusia dan makhluk lainnya. Dari beberapa keterangan, maka manfaat dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat menyebabkan Allah ridho atau senang sehingga makhluk lain juga ikut merasakan ridho – Nya

(*rodliyyatan mardliyah*). Antara memberikan manfaat kepada orang lain dan rasa syukur memiliki keterkaitan satu sama lain. Hal ini diperkuat dengan surat di Al Qur'an surat Yaasiinn (36) ayat 73 :

وَهُمْ فِيهَا مُنْفَعٌ وَمَشَارِبٌ أَفْلا يَشْكُرُونَ ﴿٧٣﴾

73. Dan mereka memperoleh padanya manfaat-manfaat dan minuman. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?

Rasa syukur kepada Allah sebagai pemberi nikmat dapat diwujudkan dengan bekerja di dunia ini dengan tujuan mensyukuri nikmat dari Allah. Bekerja di dunia untuk mencari nafkah di dunia tetapi juga diniatkan atau dimotivasi bahwa bekerja ini juga untuk Allah sehingga langkah dalam bekerja sesuai dengan perintah dan larangan Allah SWT. Dengan kata lain bahwa bekerja di dunia disesuaikan dengan Al Qur'an dan sunnah Rasulullah. Bekerja karena Allah pun juga diperlukan ketrampilan, pengetahuan dan sikap yang baik secara duniawi. Seperti dalam surat Al Qashash (28) ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيكِ اسْتَعِجْرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعِجَرْتَ الْقَوَى الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

26. Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya".

Selain itu, Allah secara langsung menyuruh manusia bekerja dengan baik yaitu sesuai dengan Al Qur'an dan hadist seperti dalam surat Az Zumar (39) ayat 39 :

قُلْ يَتَقَوِّمِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

39. Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui,

Dari kajian teori konvensional dan studi empirik serta kajian Islami yang berdasarkan Al Qur'an dan As Sunnah, maka dalam penelitian ini

ditemukan indikator variabel motivasi kerja Islami yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dengan definisi bahwa motivasi merupakan kecenderungan menguraikan kekuatan yang ada dalam diri manusia dan melibatkan dalam kegiatan yang mengarahkan kepada perilaku dan sasaran kegiatan serta dorongan untuk memenuhi kebutuhan manusia, pengharapan atas prestasi kerja dan menanamkan kepercayaan bahwa kerja adalah ibadah yang sesuai dengan tuntunan Al Qur'an dan As Sunnah. Indikator variabel motivasi kerja dalam perspektif Islam adalah :

- a. Bersyukur adalah sebagai rasa terima kasih kepada Allah dan pujian karena adanya kebaikan yang diperoleh.
- b. Manfaat artinya dalam menjalankan suatu pekerjaan akan bertujuan menyenangkan atau membuat orang lain senang dan Allah akan senang juga (berguna bagi diri sendiri dan orang lain serta berguna di di dunia dan akherat)
- c. Bekerja karena Allah yaitu berupa kesadaran seseorang bahwa dia memiliki hubungan dengan Allah sebagai pencipta yang akan meminta pertanggungjawaban atas segala perbuatannya selama didunia.

2.2 Komunikasi Kerja

Kata komunikasi (*communication*), secara etimologis adalah dari bahasa Latin *communicatus* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis* yang memiliki makna 'berbagi' atau 'menjadi milik bersama' yaitu suatu usaha yang memiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna. Komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

Jadi dalam pengertian ini yang terlibat dalam komunikasi adalah manusia. Karena itu merujuk pada pengertian Ruben dan Steward (1998 : 16) mengenai komunikasi manusia yaitu :

Human communication is the process through which individuals—in relationships, group, organizations and societies—respond to and create messages to adapt to the environment and one another.

Bahwa komunikasi manusia adalah proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Menurut Koontz, O'Donnell dan Weihrich (1996), komunikasi adalah penyampaian informasi dari pihak pengirim kepada penerima dan informasi itu dapat dipahami oleh si penerima. Sedang Shanon dan Weaver (dalam Wiryanto, 2004) komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk pada bentuk komunikasi verbal tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi. Selain itu, komunikasi juga berfungsi untuk menyampaikan perasaan atau emosi. Secara umum ragam tingkatan komunikasi adalah :

1. Komunikasi intrapribadi (*intrapersonal communication*) yaitu komunikasi yang terjadi dalam diri seseorang yang berupa proses pengolahan informasi melalui panca indera dan sistem syaraf manusia.
2. Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) yaitu kegiatan komunikasi yang dilakukan seseorang dengan orang lain dengan corak komunikasinya lebih bersifat pribadi dan sampai pada tataran prediksi hasil komunikasinya pada tingkatan psikologis yang memandang

pribadi sebagai unik. Dalam komunikasi ini jumlah perilaku yang terlibat pada dasarnya bisa lebih dari dua orang selama pesan atau informasi yang disampaikan bersifat pribadi.

3. Komunikasi kelompok (*group communication*) yaitu komunikasi yang berlangsung di antara anggota suatu kelompok. Menurut Michael Burgoon dan Michael Ruffner dalam Sendjaja (1994) memberi batasan komunikasi kelompok sebagai interaksi tatap muka dari tiga atau lebih individu guna memperoleh maksud atau tujuan yang dikehendaki seperti berbagi informasi, pemeliharaan diri atau pemecahan masalah sehingga semua anggota dapat menumbuhkan karakteristik pribadi anggota lainnya dengan akurat.

Menurut Littlejohn (1999) Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antar individu. Bentuk khusus dari komunikasi antarpribadi ini adalah komunikasi diadik yang melibatkan hanya dua orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal, seperti suami isteri, dua sejawat, dua sahabat dekat, seorang guru dengan seorang muridnya, dan sebagainya. Steward L. Tubbs dan Sylvia Moss (dalam Deddy Mulyana, 2005) mengatakan ciri komunikasi diadik adalah peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat dan peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi antarpribadi sangat potensial untuk menjalankan fungsi instrumental sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain, karena kita

dapat menggunakan kelima indera kita untuk mempertinggi daya bujuk pesan yang kita komunikasikan kepada komunikan kita. Komunikasi tatap muka ini membuat manusia merasa lebih akrab dengan sesamanya. Jalaludin Rakhmat (1994) meyakini bahwa komunikasi antarpribadi dipengaruhi oleh :

- a. Persepsi interpersonal, persepsi ini adalah memberikan makna pada stimuli inderawi atau menafsirkan informasi inderawi. Persepsi interpersonal adalah memberikan makna terhadap stimuli inderawi yang berasal dari seseorang (komunikan) yang berupa pesan verbal dan nonverbal. Kecermatan dalam persepsi interpersonal akan berpengaruh terhadap keberhasilan komunikasi, seorang peserta komunikasi yang salah memberi makna terhadap pesan akan mengakibatkan kegagalan komunikasi.
- b. Konsep diri, konsep diri ini adalah pandangan dan perasaan kita tentang diri kita. Konsep diri yang positif, ditandai dengan lima hal, yaitu: Yakin akan kemampuan mengatasi masalah, merasa setara dengan orang lain, menerima pujian tanpa rasa malu, menyadari bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui oleh masyarakat dan mampu memperbaiki dirinya karena ia sanggup mengungkapkan aspek kepribadian yang tidak disenanginya dan berusaha mengubah.
- c. Atraksi interpersonal, Atraksi interpersonal adalah kesukaan pada orang lain, sikap positif dan daya tarik seseorang. Komunikasi antarpribadi dipengaruhi atraksi interpersonal dalam hal penafsiran

pesan dan penilaian. Pendapat dan penilaian kita terhadap orang lain tidak semata-mata berdasarkan pertimbangan rasional tetapi juga makhluk emosional. Karena itu, ketika kita menyenangkan seseorang, kita juga cenderung melihat segala hal yang berkaitan secara positif. Sebaliknya, jika membencinya, kita cenderung melihat karakteristiknya secara negatif. Komunikasi antarpribadi dinyatakan efektif bila pertemuan komunikasi merupakan hal yang menyenangkan bagi komunikan.

- d. Hubungan interpersonal, Hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hubungan antara seseorang dengan orang lain. Hubungan interpersonal yang baik akan menumbuhkan derajat keterbukaan orang untuk mengungkapkan dirinya, makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya, sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung di antara peserta komunikasi. Miller (1976) dalam *Explorations in Interpersonal Communication*, menyatakan bahwa :

"Memahami proses komunikasi interpersonal menuntut hubungan simbiosis antara komunikasi dan perkembangan relasional, dan pada gilirannya (secara serentak), perkembangan relasional mempengaruhi sifat komunikasi antara pihak – pihak yang terlibat dalam hubungan tersebut."

Lebih jauh, Jalaludin Rakhmat (1994) memberi catatan bahwa terdapat tiga faktor dalam komunikasi antarpribadi yang menumbuhkan hubungan interpersonal yang baik, yaitu: percaya, sikap suportif dan sikap terbuka. Sedangkan komunikasi kelompok adalah sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama yang berinteraksi satu sama lain untuk

mencapai tujuan bersama, mengenal satu sama lainnya, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut (Deddy Mulyana, 2005). Kelompok ini misalnya adalah keluarga, kelompok diskusi, kelompok pemecahan masalah atau suatu komite untuk mengambil suatu keputusan. Dalam komunikasi kelompok, juga melibatkan komunikasi antarpribadi. Karena itu kebanyakan teori komunikasi antarpribadi berlaku juga bagi komunikasi kelompok. Komunikasi kelompok adalah komunikasi yang berlangsung antara beberapa orang dalam suatu kelompok “kecil” seperti dalam rapat, pertemuan, konperensi dan sebagainya (Anwar Arifin, 1984). Michael Burgoon (dalam Wiryanto, 2005) mendefinisikan komunikasi kelompok sebagai interaksi secara tatap muka antara tiga orang atau lebih dengan tujuan yang telah diketahui seperti berbagi informasi, menjaga diri, pemecahan masalah, yang anggota – anggotanya dapat mengingat karakteristik pribadi anggota-anggota yang lain secara tepat. Kedua definisi komunikasi kelompok di atas mempunyai kesamaan, yakni adanya komunikasi tatap muka, peserta komunikasi lebih dari dua orang, dan memiliki susunan rencana kerja tertentu untuk mencapai tujuan kelompok.

Dan B. Curtis, James J. Floyd, dan Jerril L. Winsor (2005, h. 149) menyatakan komunikasi kelompok terjadi ketika tiga orang atau lebih bertatap muka, biasanya di bawah pengarahan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan atau sasaran bersama dan mempengaruhi satu sama lain. Fungsi komunikasi merupakan sarana memadukan aktivitas yang terorganisasi. Komunikasi dapat dipandang sebagai sarana untuk

menyalurkan masukan sosial ke dalam sistem sosial. Komunikasi juga merupakan sarana untuk memodifikasi perilaku, mempengaruhi perubahan, memproduksi informasi, dan sarana untuk mencapai tujuan. Komunikasi penting artinya karena komunikasi memadukan fungsi manajemen. Secara khusus, komunikasi diperlukan untuk :

1. Menetapkan dan menyebarluaskan tujuan perusahaan
2. Menyusun rencana untuk mencapai tujuan itu
3. Mengorganisasi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang paling efektif dan efisien
4. Menyeleksi, mengembangkan, dan menilai organisasi anggota
5. Memimpin, mengarahkan, memotivasi dan menciptakan iklim yang menimbulkan keinginan orang untuk memberi kontribusi
6. Mengendalikan prestasi.

Proses komunikasi memungkinkan para manajer menjalankan tanggung jawab tugas mereka. Informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer sehingga mereka mempunyai dasar untuk membuat perencanaan. Pengorganisasian memerlukan komunikasi dengan orang mengenai penugasan kerja mereka. Komunikasi tertulis dan lisan merupakan bagian yang sangat penting bagi pengendalian. Manajer dapat melaksanakan fungsi manajemennya dengan baik hanya dengan berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain. Proses komunikasi dengan demikian merupakan dasar berlangsungnya fungsi manajemen. Bagi perusahaan, ada empat jenis komunikasi yang harus dijalin (Benge, 1985 : 98).

1. Komunikasi dengan pelanggan, komunikasi ini penting karena menjadi sebuah kebutuhan dasar dalam rangka memantapkan kepercayaan dan menjaga kepercayaan pelanggan kepada lembaga, produk atau perusahaan. Sehingga maju mundurnya sebuah perusahaan atau lembaga sosial lainnya, bergantung kepada *customer* nya.
2. Komunikasi dengan pemegang saham, hal ini dipandang penting karena bila tidak terjalin komunikasi akan mengakibatkan jatuhnya saham di pasar. Oleh karena itu, komunikasi dengan pemilik saham merupakan kebutuhan bagi sebuah perusahaan.
3. Komunikasi dengan penjual keliling, karena penjual adalah ujung tombak perusahaan. Hal lain yang tidak boleh dilupakan oleh sebuah perusahaan adalah menjaga komunikasi dengan kelompok penjual keliling.
4. Komunikasi dengan karyawan, hal ini akan berpengaruh terhadap citra perusahaan.

Komunikasi menurut Benge (1985 : 98), merupakan seni yang sangat penting dalam manajemen. dalam bahasa yang puitis dan filosofis, Dengan adanya komunikasi, sebuah jaringan *maintenance* dapat terbangun antara satu pihak dengan pihak lain secara konstruktif dan saling mendukung terhadap proses pengembangan perusahaan. Satu sisi Perusahaan memelihara dan memberikan kepuasan terhadap karyawan, pada sisi lain karyawan merasa puas dengan pelayanan perusahaan terhadapnya. Oleh karena itu, di antara mereka saling menjaga dan memelihara hubungan yang saling menguntungkan (*mutual*) dalam pola

komunikasi antar mereka. Hal ini menggambarkan bahwa sebuah perusahaan tidak akan mampu berkembang dengan baik bila tidak memperhatikan masalah komunikasi kerja atau komunikasi bisnis.

Sedangkan menurut Islam, inti komunikasi adalah adanya interaksi, bahwa makna interaksi (*at-ta'amul*) adalah usaha dari dua belah pihak yang saling menukar pembicaraan, perbuatan atau keadaan. Jika kita telaah, konsep ini mengandung makna adanya *takhaataba* (saling berbicara), *tarasala* (saling mengirim), *tashaalaha* (saling berdamai atau berbaikan), *tabaa'yaa* (saling membaiai). Dalam komunikasi kerja, secara implisit ada dua orang atau lebih yang melakukan penyampaian pesan (*tarasala*) sehingga pesan dapat tersampaikan. Dengan demikian, secara umum komunikasi adalah hubungan timbal balik antara dua orang atau lebih, baik itu secara langsung atau tidak langsung untuk mencapai satu tujuan. Media komunikasi antar dua pihak atau lebih, ada dua wujud yaitu komunikasi linguistik dan komunikasi non-linguistik. Dalam hal ini, Islam menyebutnya dengan komunikasi *qauliy*, dan komunikasi *qauniy*. Pada perspektif theologis, komunikasi *qauliy* dibuktikan dengan adanya Al Quran sebagai wahyu Allah. Wahyu adalah wujud komunikasi langsung antara Allah dengan hamba Nya. Salah seorang hamba Allah yang mengalami langsung adalah Musa AS. Jenis kedua, komunikasi *qauliy*, yaitu komunikasi linguistik yang tidak langsung. Untuk menelaah jenis komunikasi linguistik, Rasulullah SAW. mengalami tiga jenis komunikasi tidak langsung yaitu didatangi oleh duta Illahi baik dalam wujud aslinya sebagai malaikat atau menyerupai makhluk lainnya. Malaikat inilah (*jibril*)

yang menyampaikan pesan Ilahi kepada Muhammad Bin Abdullah, datang dalam bentuk tanda – tanda kekuasaan Allah, misalnya mirip gemerincing lonceng. Model komunikasi Ilahi inilah yang teramat berat dirasakan oleh Rasulullah. Kadang – kadang pada keningnya berkucuran keringat meskipun wakyu turun pada musim dingin, diserapkan langsung ke dalam qalbu Rasulullah SAW. Contoh komunikasi seperti ini dibuktikan dengan adanya hadist Qudsi. Pemikiran ini menghasilkan bahwa media komunikasi langsung untuk konteks perusahaan bisa dengan menggunakan bentuk *ayatul qauliyyah* yaitu ayat-ayat yang disampaikan dalam bentuk pernyataan atau perkataan langsung dari komunikator kepada *mustami'* atau massa. Bentuk-bentuk komunikasi ini ada yang berupa perkataan langsung secara lisan, ataupun datang dalam bentuk tulisan dari si penyampai. Misalnya, seorang manajer menyampaikan pesan peringatan atau imbauan kepada karyawannya dalam rapat rutin seluruh staf pegawai perusahaan. Ini adalah bentuk komunikasi kerja antara pegawai dan pimpinan secara langsung. Lebih rinci bentuk *ayatul qauliyyah* adalah:

1. Pernyataan lisan secara langsung dari komunikator. Sifat, bentuk adalah pesan lisan secara langsung dari pihak pertama. Misalnya, manajer kepada karyawan, komunikasi langsung ini dapt dilakukan paad saat rapat dinas, di tempat kerja, ataupun secara khusus diajak berkomunikasi pada suatu waktu dan tempat tertentu (dipanggil ke ruang kantor manajer). Pilihan tempat kerja dan momentum

komunikasi lisan langsung dapat mempengaruhi efektifitas komunikasi lisan langsung dengan karyawan.

2. Pernyataan lisan secara tidak langsung dari komunikator. Model yang kedua ini adalah pesan lisan melalui pihak ketiga. Dalam skala lebih luas, orang seperti ini bisa disebut duta atau wakil perusahaan. Misalnya, perintah direktur kepada karyawan disampaikan secara lisan oleh kepala bagian operasional.
3. Pesan langsung melalui media tulisan. Surat adalah model yang paling populer dalam komunikasi bentuk tertulis ini. Selain itu, internet juga dapat digunakan sebagai media komunikasi global antara satu pihak dengan pihak lainnya, tanpa terhalangi oleh unsur geografi dan ruang.

Selain model komunikasi langsung di atas, ada juga model *ayatul qauniyyah*. Allah SWT. Melakukan komunikasi non-linguistik dengan media ayat *qauny* (alam semesta). Untuk konteks perusahaan atau sosiopsikologis bisa diwujudkan dengan komunikasi bahasa tubuh, hasil kerja, ataupun kondisi lingkungan kerja itu sendiri. Dengan memahami hal seperti ini, tanpa berbicara kepada pihak lainpun, hasil kerja kita akan "berkata" tentang diri kita sendiri. Jenis komunikasi *qauniyyah* ini, yaitu :

- a. Bahasa tubuh, seorang manajer harus jeli dalam membaca bahasa tubuh para karyawan. Ini dapat menunjang proses pemberdayaan dan optimalisasi komunikasi kerja antara pimpinan dengan pegawai.
- b. Produk, barang yang rapi, kuantitas dan kualitas akan mencerminkan secara langsung kepada pimpinan atau konsumen tentang pola kerja

dan karakter pekerjaan atau pemimpin perlu melihat hasil kerja karyawannya, inilah makna komunikasi *qauniyyah* melalui hasil kerja.

- c. Lingkungan kerja, kondisi budaya kerja yang salah satunya adalah lingkungan kerja akan mewarnai corak kinerja pegawai itu sendiri.

Komunikasi non-linguistik (*qauny*), dalam ukuran tertentu dapat menjadi "duta" yang paling valid dan akurat kepada masyarakat. Misalnya, produk yang berkualitas akan dapat mempertahankan pelanggan (*customer*) terhadap produk perusahaan kita sendiri. Demikian pula, pelayanan kepada karyawan, pelanggan atau lingkungan masyarakat yang ada di sekitar perusahaan. Oleh karena itu, walaupun perusahaan tidak melakukan promosi secara lisan, akan tetap memiliki karyawan atau pelanggan yang setia. Berdasarkan pemikiran ini, dapat dinyatakan bahwa pelayanan dan sikap untuk mempertahankan produk yang berkualitas adalah sebuah "media komunikasi" pada pelanggan dan karyawan dalam rangka membangun *sustainable confidence* (kepercayaan yang berkelanjutan). Komunikasi Islam adalah proses penyampaian pesan – pesan keislaman dengan menggunakan prinsip-prinsip komunikasi dalam Islam. Dengan pengertian demikian, maka komunikasi Islam menekankan pada unsur pesan (*message*), yakni risalah atau nilai – nilai Islam dan cara (*how*) dalam hal ini tentang gaya bicara dan penggunaan bahasa (retorika). Pesan-pesan keislaman yang disampaikan dalam komunikasi Islam meliputi seluruh ajaran Islam yaitu akidah (iman), syariah (Islam), dan akhlak (*ihsan*). Kaidah prinsip atau etika komunikasi Islam ini merupakan panduan bagi kaum Muslim dalam melakukan komunikasi,

baik dalam komunikasi intrapersonal dan interpersonal, berdakwah secara lisan dan tulisan, maupun dalam aktivitas lain. Dalam berbagai literatur tentang komunikasi Islam kita dapat menemukan setidaknya enam jenis gaya bicara atau pembicaraan (*qaulan*) yang dikategorikan sebagai kaidah, prinsip, atau etika komunikasi Islam, yaitu (romelte, 2009) :

1. *Qaulan Sadida*, berarti pembicaraan, ucapan, atau perkataan yang benar, baik dari segi substansi (materi, isi, pesan) maupun redaksi (tata bahasa). Dari segi substansi, komunikasi Islam harus menginformasikan atau menyampaikan kebenaran, faktual, hal yang benar saja, jujur, tidak berbohong, juga tidak merekayasa atau memanipulasi fakta. Seperti dalam surat An Nisa (4) ayat 9 dan surat Al Hajj (22) ayat 30 :

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا
قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

9. Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.

ذَٰلِكَ وَمَنْ يُعْظَمَ حُرْمَتِ اللَّهِ فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ عِنْدَ رَبِّهِ ۖ وَأُحِلَّتْ لَكُمْ الْآتَعَمُ إِلَّا مَا يُتَلَىٰ
عَلَيْكُمْ ۖ فَاجْتَنِبُوا الرِّجْسَ مِنَ الْأَوْثَانِ وَاجْتَنِبُوا قَوْلَ الزُّورِ ﴿٣٠﴾

30. Demikianlah (perintah Allah). dan barangsiapa mengagungkan apa-apa yang terhormat di sisi Allah[989] Maka itu adalah lebih baik baginya di sisi Tuhannya. dan Telah dihalalkan bagi kamu semua binatang ternak, terkecuali yang diterangkan kepadamu keharamannya, Maka jauhilah olehmu berhala-berhala yang najis itu dan jauhilah perkataan-perkataan dusta. [989] maksudnya antara lain ialah: bulan Haram (bulan Zulkaidah, Zulhijjah, Muharram dan Rajab), tanah Haram (Mekah) dan ihram.

Dan hadist :

“Sesungguhnya segala persoalan itu berjalan menurut ketentuan” (H.R. Ibnu Asakir dari Abdullah bin Basri).

“Katakanlah kebenaran walaupun pahit rasanya” (HR Ibnu Hibban).

“Hendaklah kamu berpegang pada kebenaran (shidqi) karena sesungguhnya kebenaran itu memimpin kepada kebaikan dan kebaikan itu membawa ke surga” (HR. Muttafaq ‘Alaih).

2. *Qaulan Baligha*, Kata *baligh* berarti tepat, lugas, fasih, dan jelas maknanya. Yang berarti menggunakan kata – kata yang efektif, tepat sasaran, komunikatif, mudah dimengerti, langsung ke pokok masalah (*straight to the point*), dan tidak berbelit-belit. Agar komunikasi tepat sasaran, gaya bicara dan pesan yang disampaikan hendaklah disesuaikan dengan kadar intelektualitas komunikan dan menggunakan bahasa yang dimengerti oleh mereka, seperti dalam surat An Nisa (4) ayat 63 :

أُولَٰئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنْفُسِهِمْ
قَوْلًا بَلِيغًا ﴿٦٣﴾

63. Mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. Karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka pelajaran, dan Katakanlah kepada mereka perkataan yang berbekas pada jiwa mereka.

Dan pada Hadist :

“Berbicaralah kepada manusia sesuai dengan kadar akal (intelektualitas) mereka” (H.R. Muslim).

Gaya bicara dan pilihan kata dalam berkomunikasi dengan orang awam tentu harus dibedakan dengan saat berkomunikasi dengan kalangan cendekiawan.

3. *Qaulan Ma'rufa*, artinya perkataan yang baik, ungkapan yang pantas, santun, menggunakan sindiran (tidak kasar), dan tidak menyakitkan atau menyinggung perasaan. *Qaulan Ma'rufa* juga bermakna pembicaraan yang bermanfaat dan menimbulkan kebaikan (maslahat).

Seperti dalam surat An Nisa (4) ayat 5 dan 8 serta Surat Al baqarah (2) ayat 263, berikut :

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَمًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا ﴿٥﴾

5. Dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum Sempurna akal nya[268], harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan. berilah mereka belanja dan Pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka kata-kata yang baik.

[268] orang yang belum Sempurna akal nya ialah anak yatim yang belum balig atau orang dewasa yang tidak dapat mengatur harta bendanya.

وَإِذَا حَضَرَ الْقِسْمَةَ أُولُو الْقَرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينُ فَأَرْزُقُوهُمْ مِنْهُ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا ﴿٨﴾

8. Dan apabila sewaktu pembagian itu hadir kerabat[270], anak yatim dan orang miskin, Maka berilah mereka dari harta itu [271] (sekedarnya) dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang baik.

[270] kerabat di sini maksudnya : kerabat yang tidak mempunyai hak warisan dari harta benda pusaka.

[271] pemberian sekedarnya itu tidak boleh lebih dari sepertiga harta warisan.

* قَوْلٌ مَعْرُوفٌ وَمَغْفِرَةٌ خَيْرٌ مِّنْ صَدَقَةٍ يَتْبَعُهَا أَذًى ۗ وَاللَّهُ غَنِيٌّ حَلِيمٌ ﴿٢٦٣﴾

263. Perkataan yang baik dan pemberian maaf[167] lebih baik dari sedekah yang diiringi dengan sesuatu yang menyakitkan (perasaan si penerima). Allah Maha Kaya lagi Maha Penyantun.

[167] Perkataan yang baik maksudnya menolak dengan cara yang baik, dan maksud pemberian ma'af ialah mema'afkan tingkah laku yang kurang sopan dari si penerima.

4. *Qaulan karima*, dalah perkataan yang mulia, dibarengi dengan rasa hormat dan mengagungkan, enak didengar, lemah-lembut, dan bertatakrama. Dalam ayat tersebut perkataan yang mulia wajib dilakukan saat berbicara dengan kedua orangtua. Kita dilarang membentak mereka atau mengucapkan kata-kata yang sekiranya menyakiti hati mereka. *Qaulan Karima* harus digunakan khususnya saat berkomunikasi dengan kedua orangtua atau orang yang harus kita hormati. *Qaulan Karima* juga bermakna menggunakan kata-kata

yang santun, tidak kasar, dan menghindari "*bad taste*". Seperti dalam surat Al Isra' (17) ayat 23

* وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أَفًّا وَلَا تَهْزِهِمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا ﴿٢٣﴾

23. Dan Tuhanmu Telah memerintahkan supaya kamu jangan menyembah selain dia dan hendaklah kamu berbuat baik pada ibu bapakmu dengan sebaik-baiknya. jika salah seorang di antara keduanya atau kedua-duanya sampai berumur lanjut dalam pemeliharaanmu, Maka sekali-kali janganlah kamu mengatakan kepada keduanya perkataan "ah" dan janganlah kamu membentak mereka dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang mulia[850].

[850] mengucapkan kata ah kepada orang tua tidak dibolehkan oleh agama apalagi mengucapkan kata-kata atau memperlakukan mereka dengan lebih kasar daripada itu.

5. *Qaulan layina*, berarti pembicaraan yang lemah-lembut, dengan suara yang enak didengar, dan penuh keramahan, sehingga dapat menyentuh hati. Dalam Tafsir Ibnu Katsir, yang dimaksud *layina* ialah kata kata sindiran, bukan dengan kata kata terus terang atau lugas, apalagi kasar. Seperti dalam surat Thaahaa (20) ayat 44 :

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ ﴿٤٤﴾

44. Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, Mudah-mudahan ia ingat atau takut".

Dengan *Qaulan Layina*, diharapkan bahwa hati komunikan (orang yang diajak berkomunikasi) akan merasa tersentuh dan jiwanya tergerak untuk menerima pesan komunikasi kita. Dengan demikian, semaksimal mungkin dihindari kata – kata kasar dan intonasi yang bernada keras dan tinggi.

6. *Qaulan Maysura*, bermakna ucapan yang mudah, yakni mudah dicerna, mudah dimengerti, dan dipahami oleh komunikan atau dengan kata lain kata – kata yang menyenangkan atau berisi hal – hal yang menggembirakan. Seperti dalam surat Al Israa' (17) ayat 28 :

وَمَا تُعْرِضْنَهُمْ عَنْهُمْ رَحْمَةً مِنْ رَبِّكَ تَرْجُوهَا فَقُلْ هُمْ قَوْلًا مَيَّسُورًا ﴿٨٥١﴾

28. Dan jika kamu berpaling dari mereka untuk memperoleh rahmat dari Tuhanmu yang kamu harapkan, Maka Katakanlah kepada mereka Ucapan yang pantas[851].

[851] Maksudnya: apabila kamu tidak dapat melaksanakan perintah Allah seperti yang tersebut dalam ayat 26, Maka Katakanlah kepada mereka perkataan yang baik agar mereka tidak kecewa lantaran mereka belum mendapat bantuan dari kamu. dalam pada itu kamu berusaha untuk mendapat rezki (rahmat) dari Tuhanmu, sehingga kamu dapat memberikan kepada mereka hak-hak mereka.

Dari kajian teori konvensional dan studi empirik serta kajian Islami yang berdasarkan Al Qur'an dan As Sunnah, maka dalam penelitian ini indikator variabel komunikasi kerja Islami yang digunakan untuk mengukur komunikasi kerja dalam perspektif Islam, adalah :

- a. Berkata Baik (*Qaulan Ma'rufan*) artinya perkataan yang baik, ungkapan yang pantas, santun, menggunakan sindiran (tidak kasar), dan tidak menyakitkan atau menyinggung perasaan juga bermakna pembicaraan yang bermanfaat dan menimbulkan kebaikan (maslahat)..
- b. Tidak berprasangka Buruk berarti bahwa dalam berkomunikasi tidak dilandasi dengan kecurigaan atau prasangka buruk dan tidak mencari keburukan orang lain serta tidak menggunjing.
- c. Memberi Maaf (*Maghfiratan*) yaitu selalu memberi maaf bila ada tingkah laku yang kurang sopan dari orang lain.

2.3 Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu,

disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, *et. al.*, 2003: 40). Pengertian ini, menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000 : 142). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan (Handoko, 2001). Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain situasi kerja, pengaruh sosial, imbalan dan lain – lain. Newstrom mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their network*" yaitu kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang

dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja ini merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 1998). Dessler (1982) mengemukakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Handoko, 2001: 196). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan.

Sejalan dengan Robbins, Luthans (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya. Wexley dan Yukl (1997) mengartikan kepuasan kerja sebagai *"the way an employee feels about his or her job"*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan

pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Stephen Robins (2003 : 105) mengatakan bahwa Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin (2003 : 105) tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai. Schemerhorn mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. kesulitan suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Penyelia (*Supervision*), Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Penyelia sering dianggap sebagai figur orang tua dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2003 : 114). Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan (2002 : 194) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat. Menurut Loeke dalam Sule (2002 : 211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan,

gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan tumbuh. Merujuk pada berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah :

- a. Faktor psikhis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan;
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya. Persoalannya adalah bagaimanakah pengaruh faktor kepuasan yaitu: gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Hasil penelitian Herzberg dalam Armstrong (1994: 71) menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah

prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang (Hasibuan, 2001: 202). Kemudian, Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja tergantung yang pertama pada *discrepancy antara should be (expectation, needs atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh

Wanous dan Lawler dalam As'ad (2003: 105) mengemukakan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung pada pertama, bagaimana ketidaksesuaian (*discrepancy*) yang dirasakan. Kedua, *equity theory* yang dikembangkan oleh Adam (1963). Pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen – elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu:

1. *input*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya
2. *outcomes*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai dari hasil pekerjaannya
3. *comparisons persona*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya.

Ketiga, *Two factor theory* oleh Herzberg (1966). Prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang kontiniu (dalam As'ad, 2003: 108).

Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang

berlanjut. Menurut Strauss dan Sayles (1980) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Aspek lain dalam kepuasan kerja disebutkan oleh Stephen Robins (2003 : 106) :

1. Kerja yang secara mental menantang, karyawan cenderung menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, ketepatan waktu dan kemampuan mereka serta menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pada kondisi tantangan yang sedang, karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Imbalan yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas akan dihasilkan kepuasan. Tetapi kunci antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah yang dibayarkan tetapi persepsi keadilan.
3. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan

mengerjakan tugas. Studi – studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan kerja yang mendukung, Orang – orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya *congruent* (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan, ketenangan bekerja dan disiplin kerja. E. Burt (1997) mengemukakan pendapat tentang faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah :

1. Faktor hubungan antar karyawan antara lain hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.

2. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.

3. Faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up grading*, dan sebagainya).

Abdurrahman (1998) menegaskan bahwa tujuan perbuatan manusia juga mutlak harus dipahami oleh setiap manusia. Sebab, dengan nilai yang ingin diwujudkan dalam setiap perbuatan, maka perbuatan itu akan terlaksana dengan baik dan sempurna. Bila tujuan dapat tercapai, maka setiap individu akan merasa terpuaskan. Berdasar hukum syara' yang memerintahkan untuk melakukan perbuatan tertentu, didapati nilai – nilai tertentu yang diperintahkan dan ingin dicapai manusia yang dapat memberikan kepuasan kepada pelakunya. Nilai – nilai tersebut adalah :

a. Nilai Materi, adalah dimana nilai ini berupa nilai benda yang dapat dilihat secara fisik, diraba, dan dirasakan disebut juga sebagai keuntungan materi. Tetapi Islam mengajarkan bahwa selain nilai materi dunia juga perlu nilai akherat, sebagaimana Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja dalam surat Al Baqarah : 201

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

201. Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka"[127].
[127] inilah doa yang sebaik-baiknya bagi seorang muslim.

b. Nilai Kemanusiaan, nilai ini berupa layanan antar manusia kepada manusia yang lain yang semua ini semata-mata karena unsur kemanusiaan saja atau kepuasan kerja juga tercapai jika manusia melaksanakan dengan tujuan mendapatkan juga keuntungan non

materi atau benefit. Termasuk juga keuntungan non materi adalah keuntungan dalam nilai akhlaq dan nilai spiritual.

c. Nilai Akhlaq, nilai akhlaq akan dicapai oleh setiap manusia manakala setiap perbuatannya dihiasi oleh sifat – sifat yang diperintahkan oleh Allah SWT.

d. Nilai Spiritual, nilai spiritual dicapai dengan tujuan agar kesadaran hubungan seseorang dengan tuhan nya dapat meningkat apabila manusia mengerjakan perbuatan tertentu. Nilai ini bersifat pribadi.

Oleh karena itu, bagi setiap muslim yang bekerja harus memiliki visi dan misi berorientasi secara syariah dengan empat komponen berikut :

- a. Target Hasil, yaitu memiliki target hasil yang material (*profit*) dan non materi (*benefit*). Dengan kata lain, ketika bekerja atau beraktivitas harus disertai dengan kesadaran hubungan dengan Allah.
- b. Pertumbuhan, setelah target perusahaan berupa *profit* dan *benefit* tercapai maka perusahaan akan mengupayakan agar target perusahaan terus tumbuh setiap tahunnya dalam koridor syariah. Yang dimaksud dengan koridor syariah adalah pertumbuhan target perusahaan dengan tujuan utamanya yaitu target non materi secara syariah seperti pembayaran zakat, infaq dan shodaqoh.
- c. Keberlangsungan, yang harus dicapai selanjutnya adalah keberlangsungan perusahaan secara terus menerus dalam koridor syariah.
- d. Keberkahan, faktor yang berpengaruh dalam visi dan misi. Keberkahan adalah wujud orientasi menggapai keridhaan Allah SWT dan merupakan puncak kebahagiaan manusia. Bila keberkahan tercapai

berarti tanda terpenuhinya dua syarat amal manusia yaitu niat yang ikhlas dan cara mencapainya sesuai dengan tuntutan syariah.

Kepuasan bekerja akan semakin tercapai bila dalam bekerja tidak merasa terbebani atau terpaksa. Bekerja akan merasakan puas bila tidak menuntut hasil yang melebihi dengan kualitas kerja atau menuntut imbalan yang diluar kewajaran. Bekerja pada intinya adalah mempersiapkan diri untuk bekarya dari mepersiapkan input sampai kepada prosesnya. Sementara output bukan bagian dari bekerja, karena output merupakan wewenang Allah SWT. Seperti dalam surat An Nisa (4) ayat 125 berikut :

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا ۚ وَاتَّخَذَ اللَّهُ
 إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا ﴿١٢٥﴾

125. Dan siapakah yang lebih baik agamanya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang diapun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus? dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayanganNya.

Dari kajian teori konvensional dan studi empirik serta kajian Islami yang berdasarkan Al Qur'an dan As Sunnah, maka dalam penelitian ini indikator variabel kepuasan kerja dalam perspektif Islam yang digunakan untuk mengukur, adalah :

- a. Berpenghasilan dengan ikhlas (*Qana'ah*), berarti bekerja dengan sebaik – baiknya dan menerima hasil (imbalan) sesuai dengan kerjanya, tidak serakah, tidak menuntut hasil yang lebih dengan kualitas kerja atau produktifitas yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan dan tingkat kerja yang dilakukan serta sesuai dengan syariah dan hasil atau output merupakan kehendak Allah SWT.

- b. Ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugas mengarah pada peningkatan kepuasan kerja Islam
- c. Keberkahan keberkahan merupakan faktor yang visi dan misi. Keberkahan adalah wujud orientasi Allah SWT dan merupakan puncak kebahagiaan manusia

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 1993). Kinerja merupakan perbandingan antar hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Desler, 1997). Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Sedangkan menurut Siagian (2003) kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian dengan menggunakan teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan

non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi – kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan. Gibson *et. al.* (1995) menyatakan kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya efektifitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada di dekatnya yang meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja, dan umpan balik. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seorang baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Selain itu kinerja seorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi pegawai. hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovatif. Selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Menurut As'ad (1998 : 47) memberikan batasan bahwa prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris "*successfull role achievement*" yang

berarti dimana seseorang memperolehnya dari perbuatannya sendiri, artinya bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Dessler (1992 : 54) mengemukakan beberapa penilaian terhadap kinerja karyawan dan pelaksanaan tugasnya, yaitu pengetahuan dalam pekerjaan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan, ketrampilan dalam menjalankan pekerjaan, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, semangat dalam menjalankan pekerjaan, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih tinggi, kualitas dari pekerjaan, hasil produksi, efektifitas dari standar yang ditentukan dan kemampuan berinteraksi. Menurut Prawirosentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Menurut Gibson (1987), variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Kelompok variabel organisasi menurut Gibson (1987) terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain

pekerjaan. Menurut Kopelman (1986), variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Penelitian Robinson and Larsen (1990) menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi. Menurut Mitchell dalam Timpe (1999), motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor – faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya. Soeprihanto (2000 : 7) adalah memberikan pendapat tentang prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dengan kriteria yang telah disepakati bersama atau telah ditentukan terlebih dahulu.

Produktivitas kerja menurut Cascio (1998) adalah produktivitas sebagai pengukuran *output* berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Sejalan dengan pandangan di atas, Sedarmayanti (2001) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan

perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah *performance appraisal* atau penilaian kinerja yang merupakan suatu penggambaran sistematis tentang individu atau kelompok yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya (Cascio, 1998).

Berkaitan dengan kinerja perusahaan merupakan hasil dari laporan manajemen yang dilakukan secara terus menerus (Helfert, 1991). Sedangkan, menurut Prawirosentono (1997) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sehingga kesimpulan yang bisa diambil bahwa prestasi kerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri. Sebagai konsekuensi atas

sempurnanya manusia sebagai makhluk Allah maka manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (dengan sungguh-sungguh). Kinerja yang religius selalu melibatkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga kualitas kinerja religius tidak sama dengan kinerja biasa. Oleh karenanya, manusia sangat disarankan untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan umat di dunia. Menurut Anwar dan Prabu (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sementara itu, Keith Devis sebagaimana dikutip oleh Anwar (2000) menjelaskan bahwa faktor motivasi dipengaruhi oleh sikap dan situasi kerja (*attitude and situation*), sedangkan faktor kemampuan dan keterampilan (*knowledge and skill*) adalah :

- a. Faktor Kemampuan (*ability*), faktor kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensial (IQ) dengan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Kemampuan potensial diartikan sebagai sebuah totalitas potensi eksistensi insani. Dengan kata lain, Kecerdasan insani bukan IQ (Intellegence Quotient) semata, tetapi juga EQ (emotional Quotient), SQ (spiritual Quotient), dan kecerdasan insani lainnya.
- b. Faktor motivasi, sebagaimana yang telah dikemukakan, motivasi pada pandangan kita diukur oleh tingkat harapan dan ketakutan di dalam diri terhadap sebuah cita. Orang yang memiliki nilai harap (*roja*) yang tinggi, misalnya, mengharap memiliki sifat-sifat akhlak Allah atau *akhlakul karimah*, dan bertemu dengan Allah, serta hidup dalam

suasana lingkungan hidup yang penuh naungan illahi, maka dia akan berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan prestasi yang dimilikinya.

Berbeda pandangan dengan McClelland, bahwa seorang karyawan Islami memiliki harap untuk menteladani akhlak Allah, terdorong untuk meningkatkan prestasinya bukan hanya dalam bidang untuk meningkatkan prestasi, afiliasi, ataupun kekuasaan, tetapi juga sejumlah prestasi nama baik Allah (*asmaul husna*) yang lainnya. Sedangkan dari kajian Islami, ditemukan beberapa indikator variabel kinerja Islami karyawan antara lain sebagai berikut : (Zadjuli, 1999)

1. Hasil usaha atau hasil kerja seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.
2. Bekerja dengan cara yang benar dan baik.
3. Hasil kerja dapat memberikan manfaat dalam hidup.
4. Mencari ridho Allah SWT, karena panggilan untuk menjadi orang yang terpilih.
5. Kesejahteraan finansial yang layak, adil dan mencukupi.
6. Memperoleh peluang untuk mengembangkan diri.
7. Keunggulan kualitas kerja Islami dibanding dengan non Islami.
8. Prestasi yang dicapai oleh seseorang sebagai perwujudan hasil kerja yang keras dan selalu ingin maju.

Dalam Oxford Advanced Learner's *Dictionary* (1982) diterangkan arti lebih detail, kerja merupakan penggunaan kekuatan fisik atau daya mental untuk melakukan sesuatu. Kerja juga merupakan aktivitas yang merupakan usaha badan atau usaha akal yang digunakan untuk

menghasilkan sesuatu, lebih dari sekedar hiburan. Ensiklopedi Indonesia (1997) dengan konteks ekonomi, kerja diartikan sebagai pengerahan tenaga (baik pekerjaan jasmani maupun rohani) yang dilakukan untuk menyelenggarakan proses produksi. Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan pokok bahwa :

1. Kerja itu merupakan aktivitas bertujuan, dengan sendirinya dilakukan secara sengaja.
2. Kerja dengan konteks ekonomi adalah untuk menyelenggarakan proses produksi dan merupakan upaya memperoleh hasil. Kerja dalam perspektif agama merupakan hasil yang bersifat transenden dan nonmateriil, di samping yang bersifat materiil.
3. Kerja itu mencakup kerja bersifat fisik dan nonfisik atau kerja batin. Jadi kerja, disini berarti aktivitas bertujuan memperoleh hasil, mencakup kerja lahir dan batin.

Bertolak dari definisi ibadah berarti ungkapan yang pengertiannya mencakup segala apa yang disukai oleh Allah dan mendapat ridha-Nya, baik berupa kerja lahir maupun kerja batin., maka dua macam kerja menurut pandangan Islam, dapat diuraikan lebih jauh :

1. Kerja lahir merupakan aktivitas fisik, anggota badan dan panca indera.
2. Kerja batin ada dua macam:
 - a. Kerja otak, seperti belajar, berpikir kreatif, memecahkan masalah, menganalisis dan mengambil keputusan.
 - b. Kerja *qalb*, seperti berusaha menguatkan kehendak mencapai cita-cita, berusaha mencintai pekerjaan dan ilmu pengetahuan, sabar dan tawakkal dalam rangka menghasilkan sesuatu.

Dalam Islam, pengertian akal sebagai alat untuk memahami mencakup dua pengertian kerja batin tersebut. Isyarat demikian dapat ditangkap dari firman Allah di Al Qur'an dalam surat al-Hajj (22) : 46.

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا فَلَيْسَ بَأْسٌ فَالْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

46. Maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena Sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada.

Kerja lahir maupun kerja batin, dalam konteks etos kerja Islami, termasuk aktivitas kerja bila dilakukan secara sengaja dan tidak lepas dari motif mendapatkan hasil materiil atau nonmateriil. Kerja merupakan cara langsung dalam rangka memenuhi tuntutan yang bersifat pembawaan. Manusia memang diciptakan untuk bekerja, sehingga kerjanya adalah ibadahnya. Tidak ada kesuksesan, kebaikan, manfaat atau perubahan dari keadaan buruk menjadi lebih baik kecuali dengan kerja menurut bidang masing – masing.

Kerja atau amal yang dilahirkannya tidak boleh bertentangan dengan ajaran Islam yang diimani. Keistimewaan iman terletak pada perpaduan antara nilai moral dan motif *ta'abudiy* dengan kerja atau pengalaman. Iman adalah landasan, sedangkan perbuatan atau kerja merupakan konsekuensi dan cara menyatakannya. Sistem keimanan yang membangun aqidah dan melahirkan amal Islami, baik yang berkenaan dengan *hablumminallah* maupun *hablumminnannas* termasuk pelaksanaan tugas menjadi khalifah Allah dimuka bumi oleh manusia harus bersumber dari ajaran-ajaran wahyu (al Qur'an dan As Sunnah).

Dalam syariah Islam, amal atau kerja merupakan daya dan upaya yang dicurahkan dalam menghasilkan dan meningkatkan kegunaan barang dan jasa, baik dalam bentuk teoritis (pemikiran, ide, konsep) maupun aplikatif (tenaga, gerakan) yang sesuai dengan hukum atau syar'i (Marthon, 2004:47). Segala kemampuan dan sumber-sumber kehidupan yang ada menuntut manusia terhadap pemberdayaan yang memiliki nilai guna dalam kehidupan. Setiap langkah dan gerakan manusia yang berdasarkan ridla Allah dalam bekerja akan bernilai ibadah. Bekerja secara halal merupakan kewajiban atas kewajiban lain yang telah kita lakukan. Firman Allah dalam Al-Mulk (67) ayat 15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Beberapa hadist yang mendukung manusia untuk memperoleh mata pencaharian dan hasil kerja antara lain (Az Zabidi, 1996) :

1. Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (HR. Athabrani dan Al Baihaqi)
2. Sesungguhnya Ruhul Qudus (malaikat Jibril) membisikkan dalam benakku bahwa jiwa tidak akan wafat sebelum lengkap dan sempurna rezekinya. Karena itu hendaklah kamu bertaqwa kepada Allah dan memperbaiki mata pencaharianmu. Apabila datangnya rezeki itu terlambat, janganlah kamu memburunya dengan jalan bermaksiat kepada Allah karena apa yang ada di sisi Allah hanya bisa diraih dengan ketaatan-Nya (HR. Abudzar dan Al Hakim).

3. Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan trampil. Barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah (HR. Ahmad)
4. Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya ketrampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah. (HR. Ahmad).
5. Sesungguhnya Allah Ta'ala senang melihat hamba Nya bersusah payah (lelah) dalam mencari rezeki yang halal (HR. Adailami).
6. Sesungguhnya diantara dosa-dosa ada yang tidak bisa dihapus dengan pahala shalat, sedekah atau haji namun hanya dapat ditebus dengan kesusahpayahan dalam mencari nafkah (HR. Athabrani).
7. Sebaik-baik mata pencaharian ialah hasil ketrampilan tangan seorang buruh apabila dia jujur (HR. Ahmad)

Bekerja merupakan pondasi dasar dalam produksi, sekaligus berfungsi sebagai pintu pembuka rizki. Menurut Ibnu Khaldun, bekerja merupakan unsur yang paling dominan bagi proses produksi dan merupakan sebuah ukuran standar dalam sebuah nilai. Proses produksi akan sangat bergantung terhadap usaha atau kerja yang dilakukan karyawan, baik secara kualitatif atau kuantitatif. Adapun faktor produksi yang lain berfungsi sebagai komplementer atas daya dan upaya manusia dalam menghasilkan barang dan jasa. Dengan adanya profesionalisme dalam bekerja akan meningkatkan nilai atas hasil produksi. Bekerja juga merupakan kewajiban bagi setiap individu dan masyarakat dan merupakan *fardhu kifayah* jika bekerja dapat mendorong kegiatan

ekonomi yang dapat menghadirkan barang dan jasa yang sangat dibutuhkan masyarakat. Konsep dasar dalam bekerja mencakup kesungguhan dan kejujuran, keadilan, kepercayaan dan keikhlasan. Nilai kerja adalah hasil penilaian terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan, membentuk tujuan yang mendorong orang itu bekerja. Nilai kerja juga merupakan dorongan dari dalam sehubungan dengan aktivitas individu dalam rangka pencapaian tujuan kerja. Nilai kerja sebagai hasil penilaian seseorang terhadap sifat pekerjaan yang memberikan kepuasan serta tujuan yang mendorong orang itu untuk bekerja. Nilai kerja adalah suatu konsep pandangan hidup seseorang dalam bekerja untuk mencari kepuasan yang berisi segala keinginan yang dianggap baik, penting dan bermanfaat, baik yang menyangkut hasil kerja maupun dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Pengertian nilai kerja adalah pandangan mendasar manusia yang bersifat menilai terhadap kerja sesuai dengan sifatnya, yang memberikan kepuasan batin kepada pemiliknya. Ia dapat melahirkan serta menumbuh kembangkan maksud dan tujuan tertentu yang mendorong orang itu untuk bekerja. Unsur nilai kerja yang diteliti dan dikaji oleh para pakar psikhis ternyata masih terdapat suatu unsur penting nilai kerja yang terlewatkan, yaitu nilai kerja yang bersumber dari ajaran agama. Diantara pendapat mereka, ternyata tidak ditemukan satupun yang secara eksplisit memasukkan unsur ajaran agama ke dalam unsur nilai kerja. Hal ini disebabkan oleh indikasi besarnya pengaruh kebanyakan tradisi psikologi Barat yang begitu apriori terhadap agama. Nilai agama secara ilmiah sangat dimungkinkan ikut

memainkan peranan penting dalam proses lahirnya keaktifan kerja. Agama dimungkinkan menjadi sumber motivasi trasendental. Beberapa faktor yang tercakup dalam nilai kerja :

1. Tujuan yang bersifat keagamaan seperti mencari ridha Allah, karena panggilan untuk menjadi orang yang terpilih.
2. Tujuan memperoleh kesejahteraan finansial yang layak, adil dan mencukupi.
3. Tujuan memperoleh status dan hubungan sosial yang baik.
4. Tujuan memperoleh keamanan dan ketentraman batin, utamanya sehubungan dengan pekerjaan.
5. Tujuan memperoleh peluang untuk mengembangkan diri.

Nilai agama dengan adanya faktor-faktor lain yang mendukung dimungkinkan berperan menjadi sumber motivasi transendental yang amat kuat dan relatif lebih permanen. Realita ini tentunya dapat menjadi nilai tambah yang tidak diragukan signifikansinya. Dari kajian teori konvensional dan studi empirik serta kajian Islami yang berdasarkan Al Qur'an dan As Sunnah, maka dalam penelitian ini indikator variabel Kinerja karyawan dalam perspektif Islam yang digunakan adalah :

- a. Melakukan yang terbaik (Al Ihsan) berarti mempunyai komitmen untuk berbuat yang terbaik dalam segala pekerjaan yang dikerjakan dan juga melakukan peningkatan secara periodik terus menerus.
- b. Kualitas pekerjaan, yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan yang mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan.

- c. Prestasi Kerja berarti mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang baik. Bisa juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya.
- d. Adil atau menempatkan sesuatu dengan porsinya sesuai dengan syariah Dan tidak mengikuti hawa nafsu serta tidak menyimpang dari kebenaran.
- e. Mengeluarkan ZS berarti bahwa hasil dari bekerja digunakan salah satunya adalah mengeluarkan zakat dan shodaqoh. Dan ini menghasilkan tanggung jawab jasmani dan rohani.

2.5 Penelitian Terdahulu

Haris (1994) kinerja dipengaruhi oleh motivasi, selanjutnya bahwa apabila memasukkan faktor *ability* sudah terintegrasi pada variabel pengaruh motivasi. Kemudian menurut McCormick and Tiffin (1974) terdapat dua yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu Variabel Individu, yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaa fisik, kepribadian dan sikap serta Variabel Situasional, yakni menyangkut faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur. Riva'i (2003) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Soejoeti (2000) juga menyebutkan bahwa motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang

positif terhadap kinerja pegawai. Steer (1985) berpendapat ada tiga faktor penting yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan, kepribadian, dan minat kerja, kejelasan penerimaan atas pekerjaan dan motivasi kerja. Max Weber (dalam Swasono, 1988) mengkaji hubungan etos kerja dengan agama. Salah satu dari hasil penelitian mengatakan bahwa agama ternyata mampu membangun dan meningkatkan kekuatan kerja serta motivasi menuju kepada kenyataan yang riil. Clifford Geertz sebagai penerus Max Weber (dalam Swasono, 1988) juga melakukan penelitian di kota Gede Yogyakarta. Hasil penelitiannya membagi masyarakat di kota Gede Yogyakarta menjadi tiga golongan: santri, abangan dan priyayi. Ternyata golongan santri yang melaksanakan ajaran Islam secara puritan (*shaleh*) bersemangat memiliki aktivitas perdagangan dan industri yang tinggi. Sedangkan dua golongan yang lain abangan dan priyayi menunjukkan kegiatan ekonomi yang umumnya tidak bergairah dan tidak dinamis. Hal ini karena dua golongan tersebut memiliki motivasi spiritual yang rendah. Burhanudin dan Natsir dalam kahmat (2001) juga pernah meneliti pengaruh penganutnya. Hasil penelitian mengatakan bahwa keyakinan teologis yang berakar pada ajaran tersebut berimplikasi positif terhadap etos kerja para penganutnya. Lebih khusus terkait dengan aktivitas ibadah, Nizami dalam Ancok (1995) juga mengkaji pentingnya shalat yang penuh aktivitas, fisik dan rohani dapat mengantarkan pelaku dalam kondisi seimbang jiwa dan raga, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja. Demikian pula dengan Shaleh (2000), mengkaji tentang pentingnya shalat tahajud terhadap tingkat perubahan respon ketahanan

tubuh imonologik. Hal ini akan mempengaruhi aspek jasmani dan rohani individu karena berarti individu memiliki motivasi ibadah yang baik sehingga diharapkan kinerjanya akan meningkat. Penelitian Beehr, Johnson dan Nieva (1995) menyimpulkan bahwa ketaatan beragama (*religiocity*) juga berhubungan dengan kualitas hidup. Beberapa survey sosial menunjukkan bahwa pemeluk aktif agama lebih puas dengan keseluruhan hidup mereka disbanding dengan pemeluk yang tidak aktif (Hallami & Argyle, 1997). Salah satu dari empat pendekatan model organisasi yang berorientasi pada spiritualitas dan agama, menjelaskan bahwa spiritualitas dan agama memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja karyawan. Hal ini karena adanya persahabatan dengan sesama pemeluk agama sehingga dapat menyediakan dukungan sosial yang mengarah pada peningkatan kebahagiaan dan kesehatan mental, sehingga secara signifikan meningkatkan kinerja (Mitroff, Ian & Denton, 1999).

Banyak penelitian telah meyakini bahwa aktivitas keagamaan memang dapat memenangkan dan menyamankan seseorang sehingga seseorang dapat merasakan kebahagiaan, kepuasan hidup, moral maupun kualitas hidup (Hallami & Argyle, 1997). Alport dan Ross (dalam Hallami & Argyle, 1997) menjelaskan bahwa ada dua sikap ketaatan beribadah beragama individu yaitu: instrinsik dan ekstrinsik. Instrinsik berarti bahwa agama sebagai akhir dari segalanya, sehingga individu merasa sangat mempercayai dan sangat serius terhadapnya. Sedangkan ekstrinsik berarti melihat agama dari permukaan saja. Dalam sikap

instrinsik; agama dipercaya dapat menjawab pertanyaan tentang perilaku kehidupan dan mengkaitkan agama dengan seluruh perbuatannya, termasuk motivasi bekerja. Sikap instrinsik ini akan berhubungan positif dengan kesehatan mental aktif (Park, 1990 dalam Hallami & Argyle, 1997).

Anshari (1993) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga: motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Allport and Ross (1967, dalam Beilt Hallami, B & Argyle, 1997) lebih menyebut motivasi tersebut akidah tersebut sebagai sikap instrinsik. Dimensi akidah ini menunjuk pada beberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap keimanan mencakup iman kepada Allah, para Malaikat, Rosul-Rosul, kitab Allah, surga dan neraka, serta *qadha dan qadar*. Ibadah merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata cara ditentukan secara rinci dan dalam Al'quran dan Sunnah Rosul (Anshari, 1993). Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari akidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi (Anshari, 1993). Motivasi ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti:

kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Oleh karena manusia diharapkan dapat bekerja dan berproduksi sebagai bagian dari muamalat menuju tercapainya *rahmatan lil alamin*. Disimpulkan bahwa tuntutan akan kebutuhan spiritual begitu mendesak bagi kemanusiaan universal sehingga dalam persoalan-persoalan yang paling sederhana sekalipun harus diupayakan tetap menuju pada alur spiritualitas. Oleh karenanya, kajian motivasi spiritual sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja yang religius.

Brudney & Condrey (1993), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah variasi suatu pekerjaan, kesuksesan dan tingkat pengupahan, komitmen dan kepercayaan organisasi, sikap terhadap pengupahan, tingkat kepentingan imbalan moneter, kaitan antara pengupahan dengan kerja dan akurasi serta transparansi dalam sistem pengupahan. Sedangkan Robbins (1996:218) menyatakan bahwa "kinerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antar kemampuan dan motivasi, jika ada yang tidak memadai kinerja itu akan dipengaruhi secara negative, kecerdasan keterampilan (yang digolongkan dalam label kemampuan) haruslah dipertimbangkan selain motivasi." Kinerja religius sendiri bisa didekati dengan tiga variabel: kinerja fisiologis religius, kinerja psikologi religius, dan kinerja spiritual (Wibisono, 2002). Kinerja fisiologi religius berarti individu harus menyadari bahwa alam dan segala isinya harus dimanfaatkan sepenuhnya untuk produksi secara efisien dan efektif,

menyadari bahwa individu memiliki kemampuan bekerja dan berproduksi yang harus dikerahkan segala potensinya menuju manusia yang prestatif, teknologi harus dimanfaatkan secara tepat guna dan ramah lingkungan, serta menyadari sepenuhnya bahwa modal adalah sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara efisien dan terbebas dari riba. Kinerja psikologi religius berarti individu harus menyadari bahwa kesehatan adalah anugerah yang harus dimanfaatkan untuk bekerja dan berproduksi, hubungan sosial dengan rekan sekerja/kelompok kerja harus harmonis untuk meningkatkan kinerja, penghargaan (hadiah) harus disyukuri sebagai perwujudan dari *reward* dan harus dilaksanakan dengan ikhlas dan berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan sebagai perwujudan dari hukuman perusahaan serta terus meningkatkan kualitas diri (aktualitas diri) guna meningkatkan kinerja. Sedangkan, kinerja spiritual berarti individu harus menyadari bahwa tawakal kepada Allah harus dibarengi dengan ikhtiar, bekerja dan berproduksi, jujur dalam bekerja dan berproduksi menjaga kualitas pekerjaan, dan bekerja dan berproduksi dengan ikhlas karena Allah.

Teoh (2005) meneliti hubungan suasana komunikasi dengan moral pegawai. Beliau menemukan bahwa kelemahan – kelemahan dalam komunikasi mengakibatkan terhambatnya komunikasi dalam lembaga, sehingga mempengaruhi pencapaian tujuan lembaga. Sedangkan Seah meneliti pengaruh iklim lembaga terhadap kepuasan dan prestasi kerja. Beliau menemukan bahwa frekuensi berkomunikasi dan hubungan yang akrab antara pimpinan-bawahan mempunyai hubungan secara positif

dengan kepuasan dan prestasi kerja. Sedangkan Mahmood (2007) meneliti tentang kesan komunikasi ketua – pekerja ke atas kepuasan kerja dan *iltijam* pekerja kepada organisasi. Beliau menemukan terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi ketua-pekerja dengan kepuasan kerja dan *iltijam* pekerja kepada organisasi. Hasil penelitian ini pada umumnya nampaknya sejalan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini.

Dalam teori (*Hawthorne Experiments*), Mayo dalam wikipedia.org (2006) menekankan betapa pentingnya aspek hubungan manusia dalam organisasi atau lembaga, manusia senantiasa patuh, mudah diajar dan tidak suka mengkritik. Tetapi manusia juga memerlukan lebih dari itu, yaitu hasrat untuk bersatu dan hasrat supaya hidup mereka lebih bermakna. Mayo menolak pemikiran ahli teori tradisional yang mengatakan bahwa motif utama seorang pegawai adalah untuk memperoleh ganjaran keuangan semata-mata. Tetapi berpendapat bahwa manusia juga ingin bekerjasama, bersaing dengan rekan sekerja dan ingin hidup secara berkelompok. Kepentingan ekonomi tidak selamanya menjadi motif utama seseorang untuk bekerja, ia hanya sebagai motif sampingan. Sikap yang demikian bukan hanya di kalangan pegawai bawah, tetapi juga di kalangan pimpinan. Karena itu perlu diwujudkan saling pengertian dan kerjasama di antara mereka.

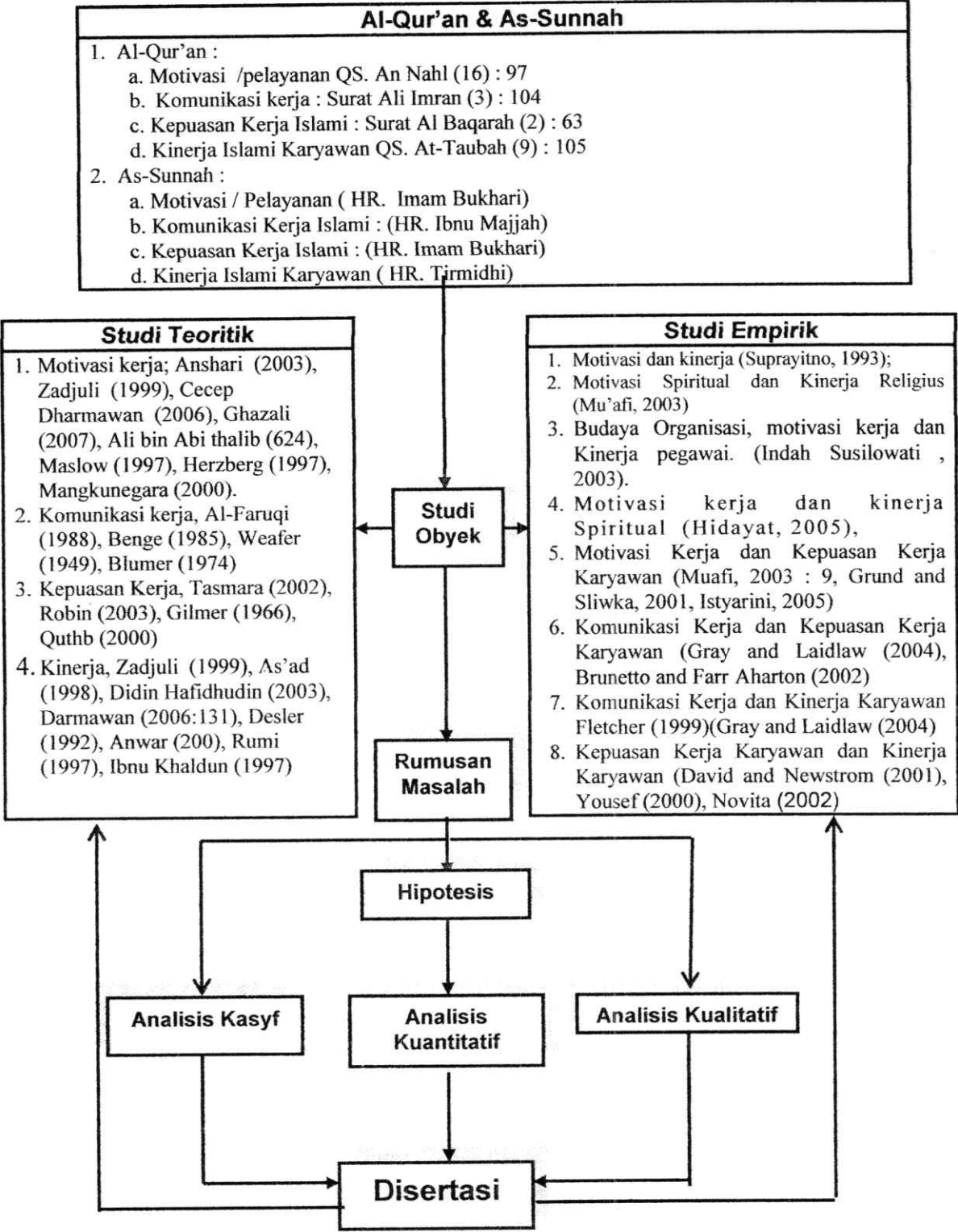
BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasar latar belakang, perumusan masalah penelitian, tujuan studi, manfaat studi dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan, maka sebelum disusun kerangka konseptual penelitian, terlebih dahulu dikemukakan kerangka proses berpikir dari penelitian ini, seperti tampak pada Gambar 3.1 pada halaman berikut. Gambar 3.1 ini menggambarkan pola atau alur penelitian. Kerangka proses berpikir dalam penelitian ini pada awalnya didasari oleh Al Qur'an dan As Sunnah yang diekspresikan studi teoritik dan studi empirik yang telah dilakukan penelitian sebelumnya.

Bila dilihat dari pola pikir dalam kerangka konseptual, maka perlu penjelasan yang dapat dituangkan dalam kerangka proses berpikir dalam penelitian ini. Kerangka proses berpikir ini dimaksudkan adalah untuk menggambarkan alur berpikir yang digunakan dalam penelitian ini yang diawali dengan menganalisis konsep disertasi yang bersumber dari studi teoritik dan penelitian empirik yang dipandu dan disesuaikan dengan nilai – nilai yang terkandung dalam Al Qur'an dan As Sunnah. Studi teoritik yang dimunculkan dalam penelitian ini ditujukan sebagai arahan alur pikir penulisan berdasar penalaran deduktif.



Gambar 3.1

KERANGKA PROSES BERPIKIR

Berdasarkan Gambar 3.1. tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa dalam Studi normatik yang terdiri dari kajian ayat – ayat Al Qur'an yaitu

Motivasi Kerja Islami QS. An Nahl (16) ayat 97 Komunikasi Kerja Islami : Surat Ali Imran (3) ayat 104, Kepuasan Kerja Islami Surat Al Baqarah (2) ayat 63 ,Kinerja Islami Karyawan QS. At-Taubah (9) ayat 105 dan kajian As – Sunnah yang meliputi : Motivasi Kerja Islami (HR. Imam Bukhari) Komunikasi Kerja Islami (HR. Ibnu Majjah) Kepuasan Kerja Islami (HR. Imam Bukhari), Kinerja Islami Karyawan (HR. Tirmidzi). beserta studi teoritik sebagai landasan atau dasar teori dan studi empirik sebagai hasil penelitian sebelumnya baik yang berasal dari teori konvensional maupun teori sumber daya manusia Islami menghasilkan paduan yang akan digunakan sebagai dasar pencarian dan pembentukan studi obyek. Setelah studi obyek ditemukan maka langkah selanjutnya adalah mencari data dan fakta yang muncul dan terjadi. Studi obyek ini digunakan sebagai dasar pembuatan rumusan masalah. Rumusan masalah ini terdiri dari masalah yang perlu dicari solusi atau pemecahan masalahnya dengan melakukan hipotesis dan permasalahan yang dicari solusinya dengan menggunakan analisa Kasyf dan kualitatif sebagai pendukung analisa kuantitatif. Hipotesis merupakan dugaan sementara hasil penelitian yang akan dibuktikan setelah dilakukan analisis kuantitatif. Dari data dan fakta yang muncul dan terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis kasyf, kuantitatif dan analisis kualitatif.

Sedangkan sebagian dari rumusan masalah yang tidak dihipotesiskan tetapi telah dikumpulkan datanya akan dianalisis dengan analisis kasyf dan analisis kualitatif. Hasil uji hipotesis dan hasil analisis uji non hipotesis diperoleh disertasi. Disertasi ini yang diharapkan dapat

memberikan umpan balik pada studi teoritik, yaitu untuk pengembangan keilmuan. Selain itu, kesimpulan disertasi juga diharapkan dapat memberikan umpan balik pada studi empirik. Lebih lanjut diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengambilan kebijakan. Hubungan kerja antar karyawan terjadi dalam suatu organisasi merupakan salah satu fenomena yang sangat kompleks. Individu karyawan memiliki sikap dan sifat yang berbeda satu sama lain. Tetapi dalam suatu organisasi atau pun kelompok, menjaga hubungan yang baik dan bertujuan mencapai tujuan yang sama (*shilatul itiqadi*) merupakan tantangan tersendiri. Sifat dan sikap individu dapat dipengaruhi oleh pribadi individu masing – masing karyawan, tingkat religi setiap individu dan dipengaruhi juga oleh hubungan kerja antar karyawan.

Sifat dan sikap yang sesuai dengan nilai – nilai Islam atau secara Islami dapat mempengaruhi lingkungan kerja terutama hubungan kerja antar karyawan yaitu antara lain adalah motivasi kerja dan komunikasi kerja. Selain itu, sifat dan sikap yang diwakili dengan motivasi kerja dan komunikasi kerja juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Telaah studi dan analisa empiris juga menjelaskan bahwa motivasi kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja mendorong terciptanya kinerja karyawan. Dan masing – masing variabel ini dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan tingkat religi masing – masing individu. Sehingga dalam penelitian ini semua variabel didasarkan bahwa semua makhluk adalah ciptaan dan milik Allah SWT sehingga variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah variabel yang Islami yaitu

motivasi kerja Islami, komunikasi kerja Islami, kepuasan kerja Islami dan kinerja Islami karyawan. Selanjutnya dalam penelitian ini yang dilandasi keinginan untuk memahami pengaruh dari praktek motivasi kerja Islami, komunikasi kerja Islami, kepuasan kerja Islami dan kinerja Islami karyawan maka dipilih lembaga yang bisa digunakan sebagai area penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada lembaga keuangan mikro syariah yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Jawa Tengah dan Daerah istimewa Yogyakarta yang didasarkan menggunakan pendekatan nilai Islami dalam menjalankan operasional kerjanya.

Pemikiran ini telah memberikan landasan untuk menyusun hipotesis bahwa motivasi kerja dan komunikasi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam perspektif Islam. Untuk dapat memperjelas keterkaitan hubungan antara variabel *eksogen* dan variabel *endogen* serta indikator dapat dilihat pada model kerangka konseptual yang menjadi dasar penelitian ini seperti pada gambar 3.2 pada halaman berikut :

X1 = Motivasi Kerja

X1.1 = Bersyukur

X1.2 = Manfaat (*maslahah*)

X1.3 = Bekerja karena Allah

X2 = Komunikasi kerja

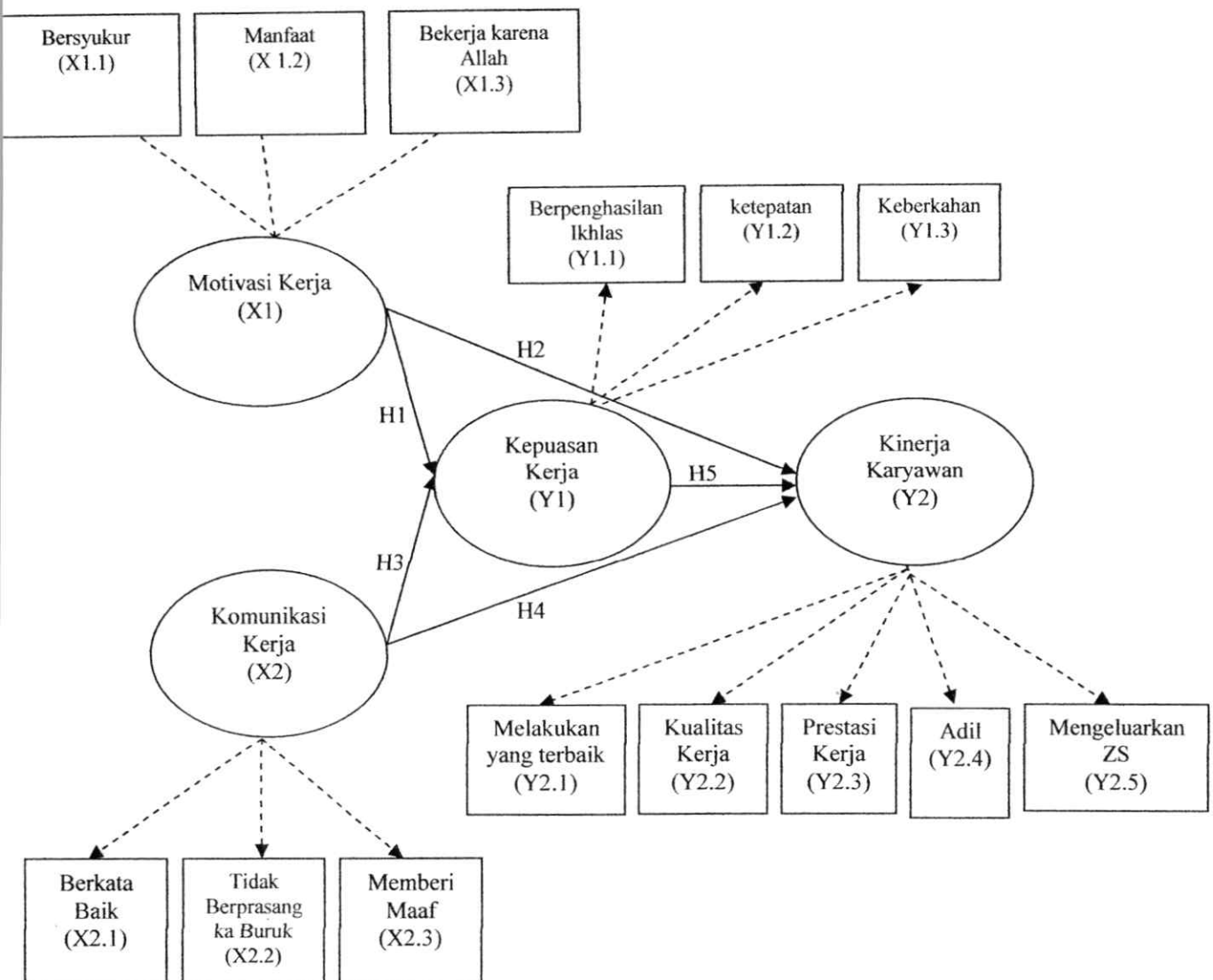
X2.1 = Bekata Baik (*qaulan Ma'rufan*)

X2.2 = Tidak Berprasangka Buruk (*Husnuzzan*)

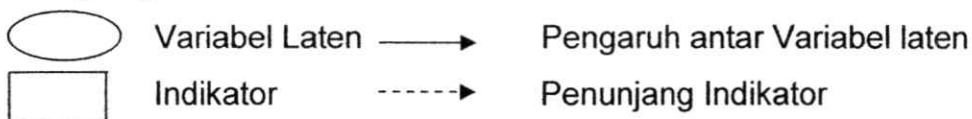
X2.3 = Memberi Maaf (*maghfiratan*)

Y1.2 = Ketepatan waktu kerja

Y1.3 = Keberkahan



Keterangan gambar :



Gambar 3.2

KERANGKA KONSEPTUAL

Y1 = Kepuasan Kerja

Y1.1 = Berpenghasilan Ikhlas (*Qana'ah*)

Y1.2 = Ketepatan

Y1.3 = Keberkahan

Y2 = Kinerja Karyawan

Y2.1 = Melakukan yang terbaik (*Al Ihsan*)

Y2.2 = Kualitas kerja

Y2.3 = Prestasi kerja

Y2.4 = Adil

Y2.5 = Mengeluarkan Zakat dan Shodaqoh

Dari kerangka konseptual pada Gambar 3.2, dapat dijelaskan bahwa hubungan antar variabel memiliki hubungan yang positif artinya semakin kuat bobot variabel yang mendahuluinya (variabel *eksogen*), maka semakin kuat juga variabel mengikutinya (variabel *endogen*). Variabel *endogen* dalam penelitian ini adalah variabel yang dominan dalam studi penelitian ini. Variabel *endogen* yang pertama adalah variabel kepuasan kerja. Variabel ini secara langsung dipengaruhi oleh dua variabel *eksogen* yaitu motivasi kerja dan komunikasi kerja karyawan. Variabel *endogen* yang kedua adalah variabel kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi variabel kepuasan kerja Islami karyawan, variabel motivasi kerja dan variabel komunikasi kerja dan secara tidak langsung juga dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan variabel komunikasi kerja, artinya bahwa variabel motivasi kerja dan variabel komunikasi kerja akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Semua pengaruh antar variabel pada gambar kerangka konseptual berbasis kepada perspektif Islam. Ini pula yang menjadi dasar dalam pembentukan indikator masing – masing variabel.

Variabel *eksogen* yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan komunikasi kerja memiliki indikator yang dapat mengukur tingkat kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki indikator yaitu bersyukur, manfaat dan

bekerja karena Allah. Sedangkan variabel eksogen kedua yaitu komunikasi kerja karyawan memiliki indikator berkata baik (*Qaulan Ma'rufan*), tidak berprasangka buruk, dan memberi maaf (*Maghfiraturun*) kepada semua orang terutama antar karyawan. Sedangkan variabel endogen yaitu kepuasan kerja memiliki indikator berprestasi secara ikhlas, ketepatan dan keberkahan dalam bekerja. Variabel endogen yang kedua yaitu kinerja Karyawan memiliki indikator melakukan yang terbaik (*Al Ihsan*), kualitas kerja, prestasi kerja, keadilan dan mengeluarkan zakat & shodaqoh.

Model kerangka konseptual pada gambar 3.2 dapat memberikan gambaran kinerja karyawan di seluruh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Jawa tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komunikasi kerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan di seluruh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Jawa tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta juga dipengaruhi secara tidak langsung oleh motivasi kerja dan komunikasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan. Mekanisme ini berlangsung secara kompleks, karena motivasi kerja dan komunikasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung. Selain itu juga, kinerja Islami karyawan di seluruh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Jawa tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komunikasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan. Maka melalui hipotesis yang dimunculkan dalam penelitian ini, diharapkan akan dapat ditemukan jawaban pertanyaan – pertanyaan yang muncul

dalam rumusan penelitian serta dapat diketahui kualitas hubungan antar variabel laten.

3.2 Hipotesis

Berdasar uraian latar belakang, rumusan studi, tujuan studi, tinjauan pustaka, kerangka proses berpikir, dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam studi ini adalah :

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam.
3. Komunikasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam.
4. Komunikasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam.



BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan proses yang dibutuhkan dalam perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian atau dengan bahasa lain rancangan penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian (Kerlinger, 1986 : 157). Penelitian ini mengikuti kaidah penelitian ilmiah dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan. Penelitian pada umumnya dapat digolongkan ke dalam tiga tipe : penelitian penjajakan (eksploratif), penelitian penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory research*) dan penelitian deskriptif (Singarimbun, 1985 : 3). Dari penjelasan penelitian, maka dalam penelitian ini dipakai metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan probabilitas antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 1989 : 5).

Penelitian penjelasan atau penelitian eksplanatori menyoroti hubungan antara variabel – variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis atau *testing research* (Singarimbun, 1985 : 3). Penelitian dirancang menggunakan metode survei yaitu usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan yang

lebih jelas terhadap suatu masalah tertentu tentang suatu penelitian. Penelitian ini berusaha mencari hasil yang dapat dipergunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif yang meliputi menggambarkan suatu fakta, klasifikasi dan pengukuran yang merumuskan serta melukiskan apa yang terjadi. Penelitian survei dapat dilakukan pada populasi besar atau kecil dengan data yang dipelajari adalah sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan kejadian – kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiono, 2001 : 63).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian yaitu motivasi kerja, komunikasi kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat (BPR) Syariah di Propinsi Jawa tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dalam perspektif Islam. Penelitian menggunakan pendekatan *kasyf*, kualitatif dan kuantitatif yang bermaksud memberikan penjelasan hubungan probabilitas antara variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2009.

4.2 Populasi, Sampel, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Anggota populasi disebut juga dengan elemen populasi (Indriantono dan Supomo, 1999 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat (BPR) Syariah yang ada di propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa

Yogyakarta (DIY) yang memiliki syarat atau kriteria tertentu yaitu beragama Islam, pendidikan minimal SLTA dan telah bekerja atau berpengalaman di bidang perbankan syariah minimal 4 tahun. Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang telah memenuhi kriteria tersebut berjumlah 82 orang yang tersebar di 25 BPRS di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian ini menggunakan teknik sensus yang berjumlah 82 responden. Adapun pengambilan data dilakukan di seluruh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang ada di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

4.3 Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut (Sugiono, 2002 : 47). Variabel adalah konsep yang memiliki bermacam-macam nilai (Nazir, 1988 : 149). Sedangkan menurut Solimun (2002 : 3) variabel penelitian adalah sekelompok objek yang diteliti pada suatu penelitian tertentu. Variabel sebagai karakteristik atau sifat dari obyek kajian yang relevan dengan permasalahan penelitian dimana data diamati atau diukur ataupun dicacah dari padanya.

4.3.1 Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel eksogen, variabel endogen (*intervening*) dan variabel *endogen*. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan komunikasi kerja (X2).

Sedangkan variabel *endogen* (*intervening*) adalah kepuasan kerja karyawan (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) merupakan variabel endogen.

4.3.2 Definisi Operasional Variabel

Agar dapat diukur dan memiliki arti yang jelas, maka variabel penelitian harus diberikan penjelasan dalam definisi operasional. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja dalam perspektif Islam merupakan dorongan kekuatan yang ada dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya serta harapan (*roja'*) untuk memenuhi kebutuhannya dalam mencapai keberuntungan di dunia dan akherat, memberikan manfaat bagi pekerjaan dan memahami bahwa kerja adalah ibadah kepada Allah. Variabel ini adalah variabel laten yang diukur dengan tiga indikator yang terobservasi (*observed variable*) melalui pengukuran karyawan terhadap penerapan motivasi kerja Islami. Indikator Motivasi kerja meliputi bersyukur, manfaat dan bekerja karena Allah. Indikator motivasi kerja ini meliputi :

X1.1 Bersyukur yaitu manusia termotivasi bekerja dan berusaha yang bertujuan untuk mensyukuri nikmat hidup yang diperoleh dari Allah.

X1.2 Manfaat artinya dalam menjalankan suatu pekerjaan bertujuan menyenangkan atau membuat orang lain senang dan Allah akan senang juga, dengan kata lain berguna bagi diri sendiri dan orang lain serta berguna di di dunia dan akherat.

X1.3 Bekerja karena Allah yaitu merupakan kesadaran seseorang bahwa bekerja untuk dunia dan akherta atau dia memiliki hubungan dengan

penciptanya yaitu Allah SWT yang akan meminta pertanggung jawaban atas segala perbuatannya selama didunia.

Sedangkan pengukuran dari variabel motivasi kerja menggunakan skala Likert 5 poin dari 1 sampai 5 dengan kriteria :

- Skala 1 menunjukkan motivasi kerja dalam perspektif Islam yang sangat rendah
- Skala 2 menunjukkan motivasi kerja dalam perspektif Islam yang rendah
- Skala 3 menunjukkan motivasi kerja dalam perspektif Islam yang biasa saja
- Skala 4 menunjukkan motivasi kerja dalam perspektif Islam yang tinggi
- Skala 5 menunjukkan motivasi kerja dalam perspektif Islam yang sangat tinggi

2. Komunikasi kerja (X2)

Komunikasi kerja dalam perspektif Islam adalah suatu proses interaksi emosional, psikhis dan *ruhiyyah* melalui pengiriman dan penerimaan informasi antar karyawan dalam pekerjaan dan bertujuan mencapai sasaran yang telah ditentukan. Proses interaksi antar karyawan ini meliputi dengan tutur kata dengan baik, tidak berprasangka buruk dan saling memberikan maaf. Variabel komunikasi kerja ini adalah variabel laten yang diukur dengan tiga indikator yang terobservasi (*observed variable*) melalui pengukuran karyawan terhadap penerapan komunikasi kerja. Indikator Komunikasi kerja ini menggunakan pendekatan nilai – nilai Islam yang sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah, yang meliputi :

X2.1 Berkata Baik atau *Qaulan Ma'rufan* berarti bahwa dalam berkomunikasi antar manusia harus dilandasi oleh kata yang bila menolak dilakukan dengan cara yang baik.

X2.2 Tidak berprasangka Buruk berarti bahwa dalam berkomunikasi tidak dilandasi dengan kecurigaan atau prasangka buruk dan tidak mencari keburukan orang lain serta tidak menggunjing.

X2.3 Memberi Maaf atau *Maghfiratan* yaitu selalu memberi maaf bila ada tingkah laku yang kurang sopan dari orang lain.

Sedangkan pengukuran dari variabel komunikasi kerja menggunakan skala Likert 5 poin dari 1 sampai 5 dengan kriteria :

- Skala 1 menunjukkan komunikasi kerja dalam perspektif Islam sangat tidak baik
- Skala 2 menunjukkan komunikasi kerja dalam perspektif Islam tidak baik
- Skala 3 menunjukkan komunikasi kerja dalam perspektif Islam biasa saja
- Skala 4 menunjukkan komunikasi kerja dalam perspektif Islam baik
- Skala 5 menunjukkan komunikasi kerja dalam perspektif Islam sangat baik

3. Kepuasan kerja Islami (Y1)

Kepuasan kerja dalam perspektif Islam adalah suatu tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan serta imbalan yang diterima baik materi maupun non materi dibandingkan dengan harapan (*roja'*) yang diinginkan meliputi

berpenghasilan secara ikhlas (*Qana'ah*), ketepatan kerja dan keberkahan bagi diri sendiri maupun untuk orang lain. Variabel kepuasan kerja karyawan terdiri tiga indikator yang menggunakan pendekatan nilai – nilai Islam yang sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah dan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja :

Y1.1 Berpenghasilan dengan ikhlas (*Qana'ah*) yaitu bekerja dengan sebaik – baiknya dan menerima hasil sesuai dengan kerjanya, tidak serakah, tidak menuntut hasil yang lebih dengan kualitas kerja, atau dengan kata lain bahwa produktifitas yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan dan tingkat kerja yang dilakukan serta sesuai dengan syariah dan hasil atau output merupakan kehendak Allah SWT.

Y1.2 Ketepatan waktu yaitu ketepatan waktu kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang mengarah peningkatan kinerja.

Y1.3 Keberkahan merupakan faktor yang berpengaruh dalam visi dan misi. Keberkahan adalah wujud orientasi menggapai keridhaan Allah SWT dan merupakan puncak kebahagiaan manusia.

Sedangkan pengukuran dari variabel kepuasan kerja menggunakan skala Likert 5 poin dari 1 sampai 5 dengan kriteria :

- Skala 1 menunjukkan tingkat kepuasan kerja dalam perspektif Islam yang sangat tidak puas
- Skala 2 menunjukkan tingkat kepuasan kerja dalam perspektif Islam yang tidak puas
- Skala 3 menunjukkan tingkat kepuasan kerja dalam perspektif Islam yang biasa saja

- Skala 4 menunjukkan tingkat kepuasan kerja dalam perspektif Islam yang puas
- Skala 5 menunjukkan tingkat kepuasan kerja dalam perspektif Islam yang sangat puas

4. Kinerja Islami Karyawan (Y2)

Kinerja Karyawan dalam perspektif Islam merupakan tingkat hasil dari pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung – jawab yang diberikan baik secara *jasadiyyah* maupun *ruhiyyah* serta memaknai kerja sebagai kehidupan intelektual, fisik dan ibadah dengan melakukan yang terbaik (*Al Ihsan*), berkualitas, adil kepada diri sendiri maupun orang lain dan berprestasi kerja serta mengeluarkan zakat dan shodaqoh. Variabel ini adalah variabel laten yang diukur dengan empat indikator yang terobservasi (*observed variable*). Variabel ini diukur melalui persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan. Indikator variabel ini menggunakan pendekatan nilai – nilai Islam sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah, yang terdiri lima indikator yaitu :

Y2.1 Melakukan yang terbaik (*Al Ihsan*) berarti mempunyai komitmen untuk berbuat yang terbaik dalam segala pekerjaan yang dikerjakan dan juga melakukan peningkatan secara periodik terus menerus

Y2.2 Kualitas Kerja berarti mutu pekerjaan yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif Islam.

Y2.3 Prestasi kerja berarti mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang baik. Bisa juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya.

Y2.4 Adil adalah menempatkan sesuatu dengan porsinya sesuai dengan syariah. Dan tidak mengikuti hawa nafsu serta menyimpang dari kebenaran dalam perspektif Islam.

Y2.5 Mengeluarkan ZS berarti bahwa hasil dari bekerja yang berkualitas salah satunya adalah mengeluarkan zakat dan shodaqoh. Dan ini menghasilkan tanggung jawab jasmani dan rohani dalam perspektif Islam.

Sedangkan pengukuran dari variabel kinerja Islami karyawan menggunakan skala Likert 5 poin dari 1 sampai 5 dengan kriteria :

- Skala 1 menunjukkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam sangat tidak baik
- Skala 2 menunjukkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam tidak baik
- Skala 3 menunjukkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam biasa saja
- Skala 4 menunjukkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam baik
- Skala 5 menunjukkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam sangat baik

4.4 Pengukuran dengan Skala Syar'i

Variabel – varaibel yang telah disebutkan dalam kerangka konseptual, kerangka pikir dan definisi operasional akan diukur juga

dengan menggunakan skala Likert dengan rentang angka 1 sampai dengan 5 selain menggunakan skala Likert. *Syar'i skoring* yaitu skala Likert yang telah dimodifikasi (SIZ, 2007). *Syar'i skoring* pada dasarnya sama dan menggunakan pendekatan dengan skala Likert dengan rentang angka 1 – 5 tetapi disesuaikan dengan Kaidah Islam yaitu pemahaman, sikap dan pengalaman atau praktek dengan menggunakan batasan (*ahkamul khomsah*) seperti pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Syar'i Skoring

Syariah	Definisi	Skala
Wajib	suatu perilaku atau perbuatan seseorang dalam pekerjaan dan sangat perlu atau harus dilakukan	5
Sunnah	segala perbuatan dalam pekerjaan jika dilakukan akan menambah pahala	4
Mubah	bila dilakukan maupun tidak dilakukan, tidak akan berpengaruh bagi perusahaan	3
Makruh	perbuatan bila dikerjakan tidak berdampak negatif tetapi jika tidak dikerjakan membawa pengaruh positif bagi perusahaan	2
Haram	bila pekerjaan tersebut dilaksanakan akan berdampak negatif bagi perusahaan	1

Sumber : SIZ, 2007

4.5 Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dari penelitian ini dilakukan dengan cara atau metode survei menggunakan instrumen kuesioner sebagai alat utama penelitian yang dipandu dan didampingi dengan wawancara langsung. Pendampingan ini dimaksudkan untuk mengkombinasikan pertanyaan tertutup dan terbuka serta untuk menghasilkan data dan informasi yang dapat digali melalui responden. kuesioner ditujukan kepada karyawan

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang ada di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kuesioner merupakan daftar sejumlah pertanyaan tertulis yang berguna untuk memperoleh informasi dari responden berdasar masalah – masalah yang diketahui. Oleh karena itu, kuesioner harus memiliki kesahihan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas) yang tinggi. Kriteria ini merupakan gambaran pengukuran mengenai ketepatan konsep yang dinilai. Kuesioner terdiri dari dua pertanyaan yaitu pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka yang diberikan kepada 82 karyawan yang telah memenuhi syarat sampel dari 25 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang ada di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

4.6 Teknik Analisis Data

4.6.1 Instrumen Penelitian

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diajukan kepada responden karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Sejumlah pertanyaan harus dijawab oleh responden yang terpilih dan dilakukan analisis statistik *Partial Least Square* (PLS) serta uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas menyangkut masalah tingkat akurasi suatu indikator. Sedangkan uji reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator – indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing – masing indikator mengidentifikasi sebuah konstruk umum (Ferdinand, 2000 : 60)

4.6.2 Pengolahan dan Analisis Data

Dalam pengujian hipotesis yang diajukan, data yang diperoleh selanjutnya akan diolah dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, selanjutnya data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif. Sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan pendekatan statistik inferensial. Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah permodelan persamaan struktural dengan menggunakan pendekatan (PLS). Wold dalam Solimun (2006) menyatakan bahwa Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Partial Least Square (PLS) selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk merekomendasikan hubungan yang ada atau belum ada dan juga mengusulkan proposisi untuk pengujian selanjutnya. Dibandingkan dengan SEM yang banyak digunakan, maka PLS mampu menghindari dua masalah serius yaitu solusi yang tidak dapat diterima (*inadmissible solution*) dan faktor yang tidak dapat ditentukan (*indeterminacy factor*).

Perbedaan pokok dari kedua pendekatan tersebut adalah apakah model persamaan struktural digunakan untuk uji dan pengembangan teori ataukah untuk tujuan prediksi. Untuk situasi dimana teori yang mendasari kuat dan tujuan utamanya adalah pengujian lebih lanjut dan pengembangan model, maka pendekatan dengan metode pendugaan *full information* berdasarkan *covarian* (misalnya *Maximum Likelihood* atau

Generalized Least Square) yang digunakan dalam SEM merupakan metode yang paling sesuai. Namun jika terjadi ketidakpastian dari pendugaan skor faktor (*factor indeterminacy*), maka akan menyebabkan menurunnya keakuratan prediksi. Hal ini tentu saja bukan merupakan perhatian utama dalam pengujian teori yang lebih menekankan pada hubungan struktural yakni pendugaan parameter.

Partial Least Square (PLS) merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk tujuan prediksi. Melalui pendekatan ini diasumsikan bahwa semua varian yang dihitung merupakan varian yang berguna untuk dijelaskan. Pendekatan pendugaan variabel *latent* dalam PLS adalah sebagai *exact* kombinasi linier dari indikator, sehingga mampu menghindari masalah *indeterminacy* dan menghasilkan skor komponen yang tepat. Dengan menggunakan algoritma iteratif yang terdiri dari beberapa analisis dengan metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary least square*) maka persoalan identifikasi tidak menjadi masalah, terutama untuk model yang rekursif. Selanjutnya mengenai ukuran sampel diperbolehkan kecil, dengan perkiraan sebagai berikut :

1. Sepuluh kali skala dengan jumlah indikator formatif terbesar (mengabaikan indikator reflektif).
2. Sepuluh kali lipat jumlah jalur struktural (*structural path*) yang mengarah pada konstruk tertentu dalam model struktural.

Di dalam Partial Least Square (PLS) variabel laten bisa berupa hasil pencerminan indikatornya, diistilahkan dengan indikator reflektif (*reflective*

indicator). Di samping itu juga bisa konstruk dibentuk formasi oleh indikatornya diistilahkan dengan indikator formasi (*formative indicator*)

4.6.3 Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Adapun tujuan model Partial Least Square (PLS) pada prinsipnya adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. (Solimun, 2006:83). Secara formal variabel laten dalam model merupakan agregat linier dari indikator – indikatornya. Penduga bobot (*weight estimate*) untuk menghasilkan skor variabel laten diperoleh dari hasil spesifikasi inner model dan outer model. Inner model adalah model struktural yang menghubungkan indikator (variabel manifest) dengan konstraknya (variabel latennya). Pendugaan parameter yang diperoleh melalui Partial Least Square (PLS) meliputi tiga katagori yaitu :

1. *Weight Estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
2. Mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*).
3. Berkaitan dengan rata – rata dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama menghasilkan penduga bobot (*Weight Estimate*), tahap kedua

menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi konstanta. Selanjutnya pada dua tahap pertama proses iterasi indikator dan variabel laten diperlukan sebagai deviasi (penyimpangan) dari nilai means (rata – rata). Pada tahap ketiga untuk hasil estimasi dapat diperoleh berdasarkan pada matriks data asli, hasil penduga bobot dan koefisien jalur pada tahap kedua digunakan untuk menghitung means dan lokasi parameter.

Selanjutnya mengenai notasi notasi yang digunakan dalam Gambar 4. 1. adalah :

ξ_1 = Ksi variabel laten eksogen motivasi kerja

ξ_2 = Ksi variabel laten eksogen komunikasi kerja

η_1 = Eta, variabel laten endogen kepuasan kerja

η_2 = Eta, variabel laten endogen kinerja karyawan

λ_{x1-3} = Lamda (kecil), loading factor variabel laten eksogen motivasi kerja

λ_{x4-6} = Lamda (kecil), loading factor variabel laten eksogen komunikasi kerja

Λ_{y1-3} = Lamda (besar), matriks loading factor variabel laten endogen kepuasan kerja

Λ_{y4-8} = Lamda (besar), matriks loading factor variabel laten eksogen kinerja karyawan

β = Beta (kecil), koefisien pengaruh variabel endogen (Y1) motivasi kerja terhadap variabel endogen (Y2) kinerja karyawan.

γ = Gamma (kecil, koefisien pengaruh variable eksogen terhadap variabel endogen

ζ = Zeta (kecil), galat model

δ = Delta (kecil), galat pengukuran pada variabel manifest untuk variabel laten eksogen

ε = Epsilon (kecil) galat pengukuran pada variabel manifest untuk variabel laten endogen.

Gambar 4.1. terdiri dua variabel eksogen (ξ_1 dan ξ_2) keduanya menggunakan indikator reflektif dan dua variabel endogen (η_1 dan η_2) keduanya juga menggunakan indikator reflektif. Sebagai langkah awal iterasi alogaritma adalah menghitung aproksimasi outside dari variabel laten dengan cara menjumlahkan indikator dalam setiap blok dengan bobot yang sama (equal weight). Bobot untuk setiap iterasi diskalakan untuk mendapatkan unit varian dari skor variabel laten untuk N kasus dalam sampel. Dengan menggunakan skor untuk setiap variabel laten yang telah di estimasi, kemudian digunakan untuk pendugaan aproksimasi inside variabel laten. Hasil estimasi variabel laten dari aproksimasi inside, maka didapatkan satu set pembobot baru dari aproksimasi outside.

Jika aproksimasi inside dibuat tetap (fixed), maka dapat dilakukan regresi sederhana / regresi berganda bergantung apakah indikator berbentuk reflektif atau formatif. Oleh karena ξ_1 , ξ_2 , η_1 , dan η_2 berbentuk reflektif dengan arah hubungan kausalitas dari variabel laten ke indikator, maka setiap indikator dalam setiap blok secara individu diregresikan terhadap estimasi variabel latennya (skor aproksimasi inside). Setelah skor variabel laten diestimasi pada tahap satu, maka hubungan jalur (path relation) kemudian diestimasi dengan OLS (Ordinary Least Square) pada tahap dua. Setiap variabel dependen dalam model (baik variabel laten

endogen maupun indikator dalam model refleksif) diregresikan terhadap variabel independen / eksogen. Jika hasil estimasi pada tahap dua menghasilkan nilai yang berarti (perbedaan nilai mean, skala dan varian memberikan hasil yang berarti, maka parameter mean dan lokasi untuk indikator serta variabel laten diestimasi pada tahap ketiga. Hal ini dilakukan dengan cara mean setiap indikator dihitung lebih dahulu dengan menggunakan data asli, kemudian menggunakan bobot yang didapat dari tahap satu, mean untuk setiap variabel laten dihitung. Dengan nilai mean untuk setiap variabel laten dan koefisien path dari tahap kedua, maka lokasi parameter untuk setiap variabel dependen dihitung sebagai perbedaan antara mean yang baru saja dihitung dengan systematic path accounted oleh variabel laten independen yang mempengaruhinya.

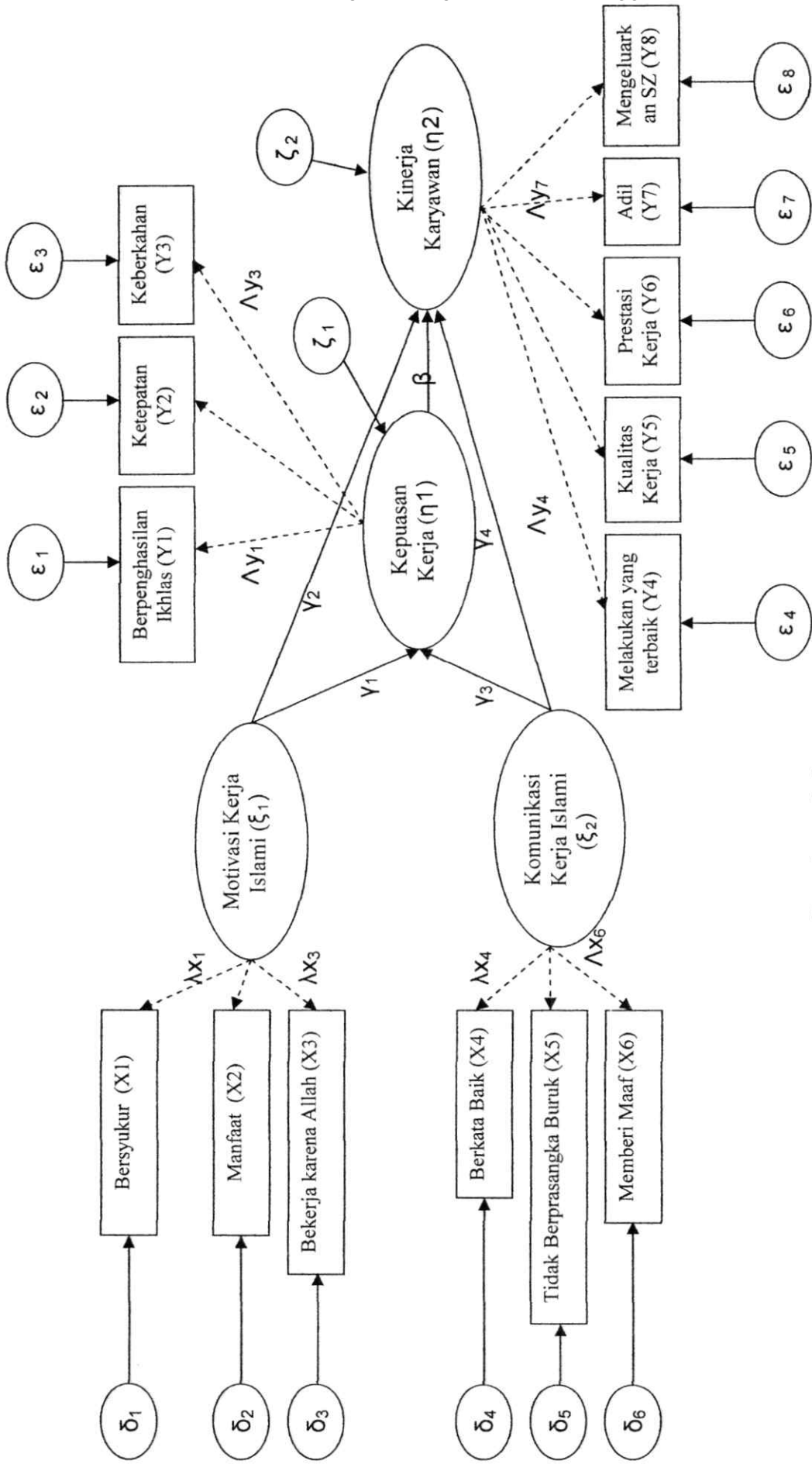
4.6.4 Pengujian Model *Partial Least Square* (PLS).

Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan software *Smart PLS* adalah sebagai berikut :

1. Spesialisasi Model.

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

- a. *Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya , disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya :



Gambar 4.1
MODEL PARTIAL LEAST SQUARE

$$X1 = \Lambda_{x1}\xi + \epsilon_{x1}$$

$$X4 = \Lambda_{x4}\xi + \epsilon_{x4}$$

$$X2 = \Lambda_{x2}\xi + \epsilon_{x2}$$

$$X5 = \Lambda_{x5}\xi + \epsilon_{x5}$$

$$X3 = \Lambda_{x3}\xi + \epsilon_{x3}$$

$$X6 = \Lambda_{x6}\xi + \epsilon_{x6}$$

Untuk variabel laten endogen dengan indikator refleksif, maka persamaannya dapat ditulis :

$$Y1 = \lambda_{y1}\eta_1 + \epsilon_1$$

$$Y5 = \lambda_{y5}\eta_2 + \epsilon_5$$

$$Y2 = \lambda_{y2}\eta_1 + \epsilon_2$$

$$Y6 = \lambda_{y6}\eta_2 + \epsilon_6$$

$$Y3 = \lambda_{y3}\eta_1 + \epsilon_3$$

$$Y7 = \lambda_{y7}\eta_2 + \epsilon_7$$

$$Y4 = \lambda_{y4}\eta_2 + \epsilon_4$$

$$Y8 = \lambda_{y8}\eta_2 + \epsilon_8$$

b. *Inner Model* , yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

Model persamaannya dapat ditulis :

$$\eta = \beta_0 + \beta \eta + i\xi + \zeta$$

Dimana η menggambarkan variabel endogen dan ξ adalah variabel eksogen, sedangkan ζ adalah variabel residual. Oleh karena PLS didesain untuk model rekursif, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten endogen (*dependen*) atau sering disebut *causal chain system* dari variabel laten dapat dispesifikasikan :

$$\eta_i = \sum_j \beta_{ji} \eta_j + \sum_b \gamma_{bi} \xi_b + \zeta_i$$

Dimana β_{ji} dan γ_{bi} adalah koefisien jalur yang menghubungkan prediktor endogen dan variabel laten eksogen ξ dan η sepanjang

range indeks i dan b , serta ζ_i adalah inner residual. Pada model model PLS Gambar 4.1 *inner model* yang diperoleh adalah :

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \gamma_3 \xi_3 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_4 \xi_1 + \gamma_5 \xi_2 + \gamma_6 \xi_3 + \zeta_2$$

c. Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan *outer model* memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah k *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh inner dan outer model dimana variabel laten endogen (*dependen*) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (*independent*), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*path coefficient*)

4.6.5 Evaluasi Model.

PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik. Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskan yaitu

dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran Stone Gaiser Q *Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t – statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*.

a. Model Pengukuran (*Outer Model*), Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan :

1. *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variable latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.
2. *Discriminant Validity* yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan cross loading dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai square root of *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

3. *Composit Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan common latent (unobserved). Nilai batas

yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

4. Interaction Variable, pengukuran untuk variabel moderator, dengan teteknik: menstandarkan skor variabel laten yang dimoderasi dan memoderasi, kemudian membuat konstruk interaksi dengan cara mengalikan nilai standar indikator laten dengan variabel moderator, baru dikalikan iterasi ulang.
- b. Inner Model, diukur menggunakan R-square variable laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi ; QSquare predictive relevante untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance, sebaliknya jika nilai Q-square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$$

Dimana $(1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$

adalah R-square eksogen dalam model persamaan.

Dengan asumsi data terdistribusi bebas (distribution free) , model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif , t – statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

BAB 5

ANALISIS HASIL STUDI

Bab ini akan menjelaskan dan menguraikan hasil analisis statistik serta pembahasan hasil penelitian. Analisis yang dilakukan meliputi penjelasan terhadap karakteristik responden secara deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran obyek penelitian yang mencakup karakteristik responden dan analisis statistik deskriptif jawaban responden. Tujuan analisis ini dimaksudkan untuk mendukung dan memperdalam pembahasan. Selanjutnya dilakukan analisa statistik *partial least square* (PLS) yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kuantitatif untuk kepentingan analisa lebih lanjut. Sedangkan analisa jalur digunakan untuk kepentingan pengujian hipotesa yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya.

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam studi ini meliputi usia, pendidikan, agama, jenis kelamin, jabatan, level jabatan, masa kerja dan keikutsertaan dalam pelatihan perbankan baik perbankan syariah maupun pelatihan spiritual bagi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di seluruh Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden secara sensus dengan kriteria yang memiliki kriteria beragama Islam, berpendidikan minimal SLTA dan sudah bekerja minimal empat tahun didapat hasil sebanyak 82 kuesioner yang dikembalikan dan terisi penuh. Selanjutnya mengenai karakteristik

kondisi responden sensus pada studi disertasi ini dapat diuraikan dalam karakteristik responden secara demografis dan pekerjaan. Adapun gambaran mengenai responden penelitian adalah sebagai berikut :

5.1.1 Karakteristik Responden Secara Demografis

Karakteristik responden secara demografis dapat diklasifikasikan berdasar usia, pendidikan, agama dan jenis kelamin. Karakteristik responden berdasar usia dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1
KOMPOSISI RESPONDEN BERDASAR USIA

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
0 – 14	0	0,00
15 – 24	26	31,71
25 – 44	34	41,46
45 – 60	22	26,83
60 ke atas	0	0,00
TOTAL	82	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Berdasar Tabel 5.1, melihat rentang usia responden terlihat bahwa karyawan BPRS di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta bervariasi. Ini dapat dijelaskan bahwa susunan *top management* banyak diisi oleh tenaga – tenaga yang sudah berpengalaman dan memiliki kemampuan untuk berproduktifitas tinggi. Sedangkan karyawan dari jajaran *middle management* dan *lower management* berasal dari tenaga – tenaga profesional muda yang memiliki semangat kerja tinggi. Berkaitan dengan umur, Desler (1997 : 47) menjelaskan ada lima tahap perkembangan umur dalam kaitannya dengan pekerjaan yaitu :

1. Tahap Pertumbuhan, tahap ini berlangsung kira – kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Pada tahap ini orang mengembangkan pemahaman diri melalui identifikasi dan interaksi dengan orang lain

seperti keluarga, teman dan guru. Sampai tahap ini seseorang mulai berpikir secara realistis tentang kedudukan alternatif

2. Tahap Penjelajahan, tahap ini berada di rentang usia 15 tahun sampai dengan 24 tahun. Seseorang mulai dengan sungguh – sungguh menjelajahi berbagai alternatif kedudukan. Pada awal tahap ini orang akan mengembangkan suatu pemahaman yang realistik tentang kemampuan dan bakatnya. Sampai kepada suatu pilihan yang tampaknya tetap dilakukan untuk mendapatkan pekerjaan yang paling cocok di akhir tahap ini.
3. Tahap Penetapan, tahap ini berada di rentang 25 tahun sampai 44 tahun yang merupakan masa penting bagi seseorang dalam pekerjaan. Tahap ini merupakan tahap percobaan untuk menimbang apakah pekerjaan ini cocok dengan dirinya pada usia antara 25 tahun sampai dengan 30 tahun. Pada usia 31 sampai 44 tahun diharapkan telah dapat menentukan secara mantap suatu pekerjaan yang layak. Tahap Pemeliharaan, yang berada pada usia antara 45 tahun sampai dengan 60 tahun dimana orang akan terus memelihara pekerjaannya.
4. Tahap Kemerosotan, terjadi pada usia 60 tahun keatas sehingga secara empiris seseorang telah kehilangan daya kreasinya dan inovasinya dan mengarah ke periode tidak produktif.

Melihat tahapan usia dengan pekerjaan diatas, maka terbukti bahwa rentang usia sampai dengan 24 tahun hanya sedikit yang bertahan lebih dari 4 tahun di suatu pekerjaan, karena pada usia ini seseorang masih dalam tahap menjelajahi antara kesempatan berkarya dalam berbagai

altreknatif pekerjaan dengan kemampuan diri sendiri. Sedangkan komposisi responden berdasar jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5..2 sebagai berikut.

Tabel 5.2
KOMPOSISI RESPONDEN BERDASAR JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	46	56,10
Wanita	36	43,90
TOTAL	82	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Berdasar Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa responden penelitian yang berjenis kelamin pria adalah sebesar 56,1% atau 46 orang dan jumlah responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebesar 43,9% atau 36 orang. Islam menyamakan kedudukan pria dan wanita dalam bekerja, dengan syarat sesuai dengan syariat dan dijalankan dengan baik serta tidak bertentangan dengan tabiat (Mursi, 1997 : 156). Al Qur'an juga menegaskan bahwa hasil kerja dan kesungguhan wanita pun dihargai sebagaimana pria seperti pada surat An Nisa (4) ayat 32. (Depag, 2002)

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ
نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا
اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

32. Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

Dan demikian juga dalam surat Ali Imran (3) ayat 195 :

فَأَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ

أَوْ أَنْثَىٰ ۖ بَعْضُكُم مِّنْ بَعْضٍ ۖ فَأَلَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِن دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقُتِلُوا وَقُتِلُوا لَا كُفْرَنَ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَا دَخَلَنَّهُمْ جَنَّتِ تَجْرَىٰ مِنْ تَحْتِهَا إِلَّا نَهْرٌ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ ۖ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ ﴿١٦٩﴾

195. Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya Aku tidak menyalahkan amal orang-orang yang beriman di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain[259]. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, Pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan Pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik."

[259] maksudnya sebagaimana laki-laki berasal dari laki-laki dan perempuan, Maka demikian pula halnya perempuan berasal dari laki-laki dan perempuan. kedua-duanya sama-sama manusia, tak ada kelebihan yang satu dari yang lain tentang penilaian iman dan amalnya.

Sedangkan komposisi responden berdasar pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 5.3 sebagai berikut : Berdasar data pada Tabel 5.3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 yaitu sebesar 43,91% atau sejumlah 36 orang. Sedangkan yang berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 14 orang, SLTA atau SMEA sebanyak 21 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang bekerja di BPRS di wilayah Jawa Tengah dan DI Yogyakarta memiliki tingkat intelektual yang cukup tinggi yang akan berpengaruh terhadap kemampuan serta kualitas kerja.

Tabel 5.3
KOMPOSISI RESPONDEN BERDASAR PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SLTA / SMEA	21	25,61
D3	14	17,07
S1	36	43,91
S2	11	13,41
TOTAL	82	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Hal ini yang menyebabkan tidak adanya *gap* yang signifikan antar karyawan dan karyawan akan saling meningkatkan kualitas pada bidang pekerjaan masing – masing serta setiap karyawan dianggap mampu untuk mengabdikan diri di organisasi.

5.1.2 Karakteristik Responden Berkaitan dengan Pekerjaan

Dalam konteks pekerjaan, karakteristik responden dapat diklasifikasi berdasar atribut – atribut masa kerja, level jabatan sekarang dan posisi jabatan sekarang. Selain itu, data lain yang muncul adalah jumlah pelatihan yang diikuti oleh karyawan. Karakteristik responden berdasar masa kerja, dapat dilihat pada tabel 5.4 sebagai berikut :

Tabel 5.4
KOMPOSISI RESPONDEN BERDASAR MASA KERJA

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
4 – 7	23	28,05
8 – 11	27	32,93
12 – 15	32	39,02
TOTAL	82	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

Pada Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja di organisasi yang cukup lama diatas 8 tahun mencapai 71,95% atau 59 orang. semakin banyak karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama diharapkan akan dapat meningkatkan produktifitas karena mereka mengetahui kondisi pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, kriteria karyawan sebagai responden yang diambil berada dalam masa kerja yang lebih dari empat tahun diharapkan bahwa karyawan dapat mengetahui kondisi pekerjaan dengan baik tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan jawaban yang obyektif. Sedangkan komposisi responden berdasar level jabatannya adalah sebagai berikut,

berdasar data pada Tabel 5.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada posisi *top dan middle management* yaitu sebesar 60,98% atau sebesar 50 orang. sedangkan 39,02% atau 32 orang berada pada posisi *lower management*.

Tabel 5.5
KOMPOSISI RESPONDEN BERDASAR LEVEL JABATAN

Level Jabatan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Top Management	22	26,83
Middle Management	28	34,15
Lower management	32	39,02
TOTAL	82	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2009

ini menunjukkan bahwa banyak karyawan BPR Syariah yang sudah lama bekerja dan mereka yang bekerja dari awal, dan sekarang di posisi *middle* sampai *top management*, hal ini terbukti dari jawaban tentang pertanyaan jabatan sekarang yang ditanyakan di kuesioner. Ada hubungan antara jabatan yang tinggi dengan lama bekerja, *turn over* di BPR Syariah cukup rendah tetapi ketika mereka pindah maka mereka pindah ke BPR Syariah yang baru berdiri sebagai tenaga profesional *middle* atau *top management*. Pertanyaan deskriptif di kuesioner tentang pelatihan yang pernah dilakukan baik pelatihan perbankan maupun pelatihan spiritual. Hasil yang didapat adalah bahwa lebih dari 90% atau sebanyak 74 orang pernah mengikuti pelatihan perbankan syariah dan 100% dari seluruh responden pernah mengikuti pelatihan spiritual. Baik pelatihan yang diselenggarakan oleh BPR Syariah itu sendiri, pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga umum seperti ESQ maupun pelatihan gabungan antar BPR Syariah di wilayah yang terdekat dalam organisasi Asbisindo (Asosiasi BPR Syariah Indonesia) . Sehingga dengan semakin

banyaknya pelatihan perbankan dan pelatihan spiritual maka karyawan lebih mengetahui *job description* dan mereka sadar bahwa bekerja tidak hanya untuk di dunia saja tetapi untuk akherat nanti termasuk tanggung jawab kepada dunia dan Allah SWT.

5.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel – Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai variabel penelitian yang digunakan yaitu motivasi kerja, komunikasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif Islam. Analisis deskripsi dimaksudkan untuk memberi penjelasan ataupun makna pada data hasil studi yang telah ditabulasikan dalam tabel distribusi frekuensi. Sesuai dengan rancangan studi, maka analisis deskripsi ini dibedakan menjadi analisis deskripsi untuk karakteristik responden dan analisis deskripsi untuk variabel – variabel yang dikaji pada studi ini. Analisis ini menggunakan kelompok interval 3 kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Teknik pembuatannya dilakukan dengan mencari lebar kelas interval yaitu dengan mencari skor tertinggi dikurangi skor terendah, kemudian dibagi 3 kategori tersebut. Kelas interval tertinggi dalam penelitian ini adalah 5 dan terendah adalah 1 sehingga diperoleh lebar kelas interval tiap kategori adalah 1,3. Kemudian berdasar lebar kelas interval dapat disusun kategori nilai sebagai berikut :

skor 1,0 – 2,3 = rendah

skor 2,4 – 3,7 = sedang

skor 3,8 – 5,0 = tinggi

Studi ini melibatkan empat variabel laten, yaitu motivasi kerja (X1), komunikasi kerja (X2), kepuasan kerja (Y1), dan Kinerja karyawan (Y2) dalam perspektif Islam. Variabel pada studi ini diukur dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan terbuka. Kuesioner yang tertutup diisi langsung oleh responden sebagai subyek studi, sedangkan kuesioner yang terbuka dilakukan wawancara secara langsung oleh peneliti terhadap responden.

5.2.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel motivasi kerja dalam perspektif Islam terdiri dari tiga indikator yaitu indikator bersyukur, manfaat dan bekerja karena Allah. Indikator bersyukur mempunyai definisi yaitu dalam bekerja selalu bersyukur kepada Allah SWT, ini berarti bahwa responden dalam bekerja selalu merasa bersyukur karena dengan bersyukur akan menuju ke taqwa. Seperti dalam surat Ali Imran (3) ayat 145 :

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كَتَبْنَا مُؤَجَّلَاتُهَا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ
الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ ﴿١٤٥﴾

145. Sesuatu yang bernyawa tidak akan mati melainkan dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang Telah ditentukan waktunya. barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya kami berikan kepadanya pahala dunia itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, kami berikan (pula) kepadanya pahala akhirat itu. dan kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur.

Selain itu, karyawan menyadari bahwa manusia setelah bekerja dan berusaha yang menentukan hasilnya adalah Allah SWT. Dalam bekerja selalu berpikiran tentang tanggung jawab di dunia dan tanggung jawab di akherat kelak. Setelah tanggung jawab itu terpenuhi, maka setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari Allah SWT berupa keuntungan baik di

dunia maupun di akherat sehingga manusia wajib bersyukur. Berdasar pertanyaan ini, responden menjawab dalam Tabel 5.6 sebagai berikut :

Tabel 5.6
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
BERSYUKUR

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	7	8,54	4,451	0,839
Setuju	4	31	37,80		
Sangat Setuju	5	44	53,66		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Pada Tabel 5.6 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa bekerja selalu bersyukur kepada Allah SWT sebesar 44 responden (53,66%), yang menyatakan setuju sebesar 31 responden (37,80%), yang menyatakan netral ada sebanyak 7 responden (8,54%). Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,451. Nilai ini artinya bahwa rata – rata responden menyatakan setuju bahwa mereka dalam bekerja harus selalu bersyukur kepada Allah SWT. Sedangkan bila skor rata – rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa dalam bekerja responden selalu merasa bersyukur kepada Allah SWT walau mereka memiliki rasa syukur yang berbeda beda. Ini sesuai dengan jawaban responden dan temuan penelitian bahwa mereka bekerja di BPRS juga untuk mencari nilai spiritual Islami yaitu menanamkan kepercayaan diri bahwa bekerja adalah ibadah sesuai dengan nilai Islami yaitu bersyukur kepada Allah SWT. Sebab hakekat rasa bersyukur adalah menampakan nikmat. Menampakan nikmat ini berarti menggunakannya pada tempat dan sesuai dengan yang dikehendaki oleh pemberinya, juga

menyebut nikmat dan pemberinya dengan lidah. Seperti dalam surat Adh-Dhuha (93) ayat 11.

وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ

11. Dan terhadap nikmat Tuhanmu, Maka hendaklah kamu siarkan.

Indikator kedua dari variabel motivasi kerja adalah manfaat yang berarti bahwa segala kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan memiliki tujuan bermanfaat bagi diri sendiri maupun bermanfaat bagi orang lain secara keseluruhan baik didunia maupun di akherat serta menghindari pemborosan atau pekerjaan yang *mudharat*. Berdasar pertanyaan ini, responden menjawab dalam Tabel 5.7 sebagai berikut. Pada Tabel 5.7 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa motivasi akan memberikan manfaat baik bagi diri sendiri maupun perusahaan sebesar 36 responden (43,90%), yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden (50,00%), yang menyatakan netral sebanyak 5 responden (6,10%). Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,378. Nilai ini artinya bahwa rata – rata responden menyatakan setuju bahwa motivasi dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Selain itu, bahwa dalam bekerja mereka saling memberikan manfaat kepada di dunia dan akherat.

Tabel 5.7
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR MANFAAT

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	5	6,10	4,378	0,876
Setuju	4	41	50,00		
Sangat Setuju	5	36	43,90		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Manfaat ini juga berarti bahwa dalam bekerja tidak boros tetapi mengoptimalkan segala sumber daya atau aset perusahaan dan aset diri yang menjadi kekuatan untuk termotivasi bekerja dengan baik dan menghasilkan yang terbaik sehingga tidak mubazir dan mendapatkan *mudharatnya*. Sedangkan bila skor rata – rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa dalam bekerja responden selalu memberikan manfaat yang positif kepada perusahaan, rekan kerja, nasabah maupun kepada diri sendiri. Ini sesuai dengan temuan penelitian, bahwa responden menyadari bahwa manfaat yang diberikan untuk orang lain merupakan juga penilaian atas prestasi kerja. Dan juga bahwa manfaat ini berarti hasil pekerjaannya bermanfaat bagi sesama manusia dan hubungannya antara dirinya dan Allah SWT.

Indikator yang ketiga dari variabel motivasi kerja adalah bekerja karena Allah. Indikator menyadarkan bahwa dalam bekerja merupakan ibadah dan bekerja di dunia karena perintah Allah. Selain itu, adanya keyakinan dan kepercayaan diri bahwa bekerja bertujuan mencari nafkah atau harta berdasar karena Allah SWT. Berdasar pertanyaan ini, responden menjawab dalam Tabel 5.8 sebagai berikut. Pada Tabel 5.8 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa termotivasi bekerja karena Allah sebesar 43 responden (52,44%), yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden (40,24%), yang menyatakan netral sebanyak 6 responden (7,32%). Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,451. Nilai ini artinya bahwa rata

– rata responden menyatakan setuju bahwa mereka termotivasi bekerja karena Allah.

Tabel 5.8
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
BEKERJA KARENA ALLAH

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	6	7,32	4,451	0,760
Setuju	4	33	40,24		
Sangat Setuju	5	43	52,44		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Selain itu, bahwa dalam bekerja memperoleh harta melalui bekerja itu hal yang utama karena disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup duniawi juga dalam kerangka menjalankan perintah Allah SWT sehingga bekerja merupakan pengabdian atau ibadah kepada Allah SWT. Sedangkan bila skor rata – rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa dalam bekerja responden selalu berpikir untuk memenuhi kebutuhan hidup dunia sesuai ajaran Islam dan bekerja merupakan jelmaan menjalankan ibadah kepada Allah SWT sesuai yang diajarkan oleh Islam melalui Rasulullah Muhammad SAW.

Dari seluruh indikator pengukuran motivasi kerja, ternyata nilai rata – rata yang tertinggi adalah bersyukur dan bekerja karena Allah yang memiliki nilai rata – rata sama yaitu 4,451. Sedangkan bila dilihat dari *loading factor* ketiga indikator motivasi kerja juga menunjukkan manfaat merupakan nilai tertinggi yaitu 0,876. Bersyukur dan bekerja karena Allah ini duwujudkan dalam motivasi kerja Islami mengandung perintah untuk mengingat Tuhan tanpa melupa kannya, patuh kepada Nya tanpa

menodainya dengan kedurhakaan, seperti dalam surat Al Baqarah (2) ayat 152 yaitu :

فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ ﴿١٥٢﴾

152. Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya Aku ingat (pula) kepadamu[98], dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku.
[98] Maksudnya: Aku limpahkan rahmat dan ampunan-Ku kepadamu.

Bekerja karena Allah berawal dari keikhlasan kepada – Nya. Hal ini menggambarkan bahwa setiap karyawan harus mampu menanamkan keyakinan dan kepercayaan diri tentang motivasi bahwa dalam bekerja harus memiliki rasa secara horisontal yaitu kepada manusia dan makhluk Allah lainnya serta secara vertikal merupakan ibadah untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Secara umum sikap dari karyawan terhadap penerapan motivasi kerja dalam perpektif Islam yang merupakan salah satu parameter untuk terciptanya semangat kerja dilingkungan kerja sehingga membuat ketenangan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dengan demikian akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi 5 (lima) tingkatan, secara umum bahwa kebutuhan motivasi kerja seseorang disusun secara hirarki. Apabila suatu tingkat kebutuhan yang ada telah dipenuhi, maka akan berusaha memenuhi kebutuhan yang berikutnya dan mendorong untuk dapat dipenuhi. Hirarki kebutuhan menurut Maslow, bukanlah jawaban akhir dalam membicarakan kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi kerja, tetapi minimal dapat memberikan kontribusi terhadap manajemen dalam memahami kebutuhan manusia yang berbeda ditempat kerja. Hal tersebut karena tingkat kebutuhan orang yang satu dengan

lainnya cenderung berbeda sehingga lebih mengutamakan skala prioritasnya (Handoko, 2001 : 43). Darmawan (2006 : 23), menyatakan bahwa motivasi sering ditafsirkan sebagai suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan guna mencapai tujuan tertentu dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan baik fisik maupun psikologis. Sedangkan motivasi kerja oleh Zadjuli (1999:16) menyatakan bahwa Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Hasil usaha dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. karyawan yang menunjukkan kinerja dengan baik bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.

Motivasi ini merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan – kebutuhan fisik dan non fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan kegoncangan atau ketidakseimbangan. Sebagian ayat Al-Qur'an menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut kepada Allah SWT dalam kehidupan. Seorang muslim bekerja selain untuk beribadah juga bertujuan untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhannya, baik lahir maupun batin agar dapat mempertahankan untuk hidup. Studi oleh Hidayat (2005:12) menghasilkan penelitian dan membuktikan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami karyawan. sedangkan Muafi (2003), meneliti tentang pengaruh motivasi spiritual karyawan terhadap kinerja religius

menunjukkan hasil bahwa motivasi spiritual yaitu motivasi akidah, ibadah dan mu'amalat secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja religius. Penerapan motivasi kerja Islami pada karyawan di seluruh BPR Syariah di Jawa tengah dan Daerah istimewa Yogyakarta, nampak sesuai dengan pendapat dari Zadjuli (1999:12), Darmawan (2006:32), Hidayat (2005:15) dan Imam Ghazali yang membuktikan bahwa motivasi kerja Islami sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami karyawan.

Dari hasil pada tiga indikator motivasi kerja dalam perspektif Islam dapat ditarik suatu simpulan bahwa motivasi tidak saja berasal dari motivasi duniawi tetapi juga motivasi akherat yang tidak bisa bisa terjemahkan dengan bahasa manusia pada umumnya tetapi bahasa Qalbu atau hati. Sehingga motivasi kerja yang berdasar bahwa bekerja merupakan bekerja karena Allah memunculkan suatu fenomena tersendiri. Motivasi kerja dalam perspektif Islam ini bila diterjemahkan dalam kehidupan sehari – hari sebagai motivasi kepada Allah (*God motivation*) memiliki tiga indikator yaitu : *hub* (cinta), *raja'* (harap) dan *khauf* (takut) kepada Allah.

5.2.2 Deskripsi Variabel Komunikasi Kerja (X2)

Variabel Komunikasi Kerja terdiri dari indikator berkata baik, tidak berprasangka buruk dan memberi maaf. Indikator berkata baik berarti bahwa dalam berkomunikasi di perusahaan harus mengikuti kaidah syariah Islam. Berkata baik berarti bahwa tidak menggunakan emosi, berkata jujur dan berbicara sesuatu yang berguna tidak yang omong

kosong. Berdasar pertanyaan ini, responden menjawab dalam Tabel 5.9 sebagai berikut :

Tabel 5.9
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
BERKATA BAIK

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	4	4,88	4,610	0,848
Setuju	4	24	29,27		
Sangat Setuju	5	54	65,85		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa dalam berkomunikasi harus berkata dengan baik sebesar 54 responden (65,85%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden (29,27%), yang menyatakan netral sebanyak 4 responden (4,88%). Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,610. Nilai ini artinya bahwa rata – rata responden menyatakan setuju bahwa mereka dalam berkomunikasi harus berkata dengan baik artinya bahwa dalam berkomunikasi tidak menggunakan emosi, berbicara yang berguna dan tidak berkata bohong. Selain itu, bahwa dalam berkomunikasi antar karyawan harus dilandasi oleh kata yang bila menolak dilakukan dengan cara yang baik dan pemberian maaf atas tingkah laku yang kurang sopan. Hal ini juga merupakan penerapan nilai Islami di organisasi. Sedangkan bila skor rata – rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa dalam bekerja responden selalu berkomunikasi dengan tutur kata yang baik, tidak berbohong atau jujur, menggunakan kalimat yang santun, dan tidak berbicara sesuatu yang omong kosong atau tidak berguna.

Indikator komunikasi kerja yang kedua adalah tidak berprasangka buruk artinya bahwa dalam berkomunikasi di perusahaan dilandasi oleh semangat saling menghormati tidak saling curiga. Berdasar pertanyaan tentang tidak berprasangka buruk dalam berkomunikasi, responden menjawab dalam Tabel 5.10 sebagai berikut.

Tabel 5.10
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
TIDAK BERPRASANGKA BURUK

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	4	4,88	4,476	0,880
Setuju	4	35	42,68		
Sangat Setuju	5	43	52,44		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Pada Tabel 5.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa dalam berkomunikasi tidak boleh berprasangka buruk sebesar 43 responden (52,44%), yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden (42,68%), yang menyatakan netral sebanyak 4 responden (4,88%). Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,476. Nilai ini artinya bahwa rata – rata responden menyatakan setuju bahwa mereka dalam berkomunikasi tidak boleh berprasangka buruk artinya bahwa dalam berkomunikasi tidak dilandasi dengan kecurigaan atau prasangka buruk dan tidak mencari keburukan orang lain serta tidak menggunjing. Sehingga dalam berkomunikasi, karyawan dilandasi rasa saling menyayangi dan tidak mencari keburukan atau cacat orang lain. Bila terjadi keburukan orang lain maka saling mengoreksi dan tidak menyebarkan ke orang lain. Hal ini juga merupakan amalan dari nilai – nilai Islam di perusahaan. Sedangkan bila skor rata –

rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa dalam bekerja responden selalu berkomunikasi dengan tidak mengedepankan prasangka buruk kepada orang lain baik nasabah maupun rekan kerja. Selain itu, dalam berkomunikasi dilandasi rasa saling menyayangi.

Indikator ketiga dari variabel komunikasi kerja adalah memberi maaf (*qaulan maghfiratan*) yang berarti dalam berkomunikasi harus siap untuk saling memberi maaf bila ada pertentangan atau beda pendapat antar rekan kerja. Berdasar pertanyaan ini, responden menjawab dalam Tabel 5.11 sebagai berikut. Pada Tabel 5.11 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa dalam berkomunikasi harus siap memberi maaf sebesar 34 responden (41,46%), yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden (48,78%), yang menyatakan netral sebanyak 8 responden (9,76%). Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,317. Nilai ini artinya bahwa rata – rata responden menyatakan setuju bahwa mereka dalam berkomunikasi harus siap memberi maaf artinya bahwa dalam berkomunikasi bila ada tingkah laku atau tutur kata yang kurang sopan dari orang lain, harus siap memberikan maaf. Kondisi ini akan memunculkan rasa saling menghormati dan saling memberi maaf merupakan salah satu bentuk ibadah di dunia kerja yang sesuai dengan nilai Islami.

Sedangkan bila skor rata – rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa dalam bekerja responden selalu berkomunikasi dengan siap

memberi maaf, saling membantu, menyayangi dan tolong menolong antar rekan kerja.

Tabel 5.11
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
MEMBERI MAAF (QAULAN MAGHFIRATAN)

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	8	9,76	4,317	0,846
Setuju	4	40	48,78		
Sangat Setuju	5	34	41,46		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Dari seluruh indikator pengukuran komunikasi kerja ternyata rata – rata yang tertinggi adalah berkata dengan baik dengan nilai 4,610. Berkata dengan baik berarti bahwa tidak menggunakan emosi, berkata jujur dan berbicara sesuatu yang berguna tidak yang omong kosong. Ini menggambarkan bahwa komunikasi yang dijalin sesama karyawan selama ini sudah sesuai dengan tuntunan Al Qur'an dan As Sunnah yang meminta setiap orang dalam berkomunikasi selalu mengedepankan tutur kata yang sopan, tidak berteriak. Seperti dalam surat Faatir (35) ayat 10

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْعِزَّةَ فَلِلَّهِ الْعِزَّةُ جَمِيعًا ۖ إِلَيْهِ يَصْعَدُ الْكَلِمُ الطَّيِّبُ وَالْعَمَلُ الصَّالِحُ يَرْفَعُهُ ۚ وَالَّذِينَ يَمْكُرُونَ السَّيِّئَاتِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ ۖ وَمَكْرُ أُولَٰئِكَ هُوَ يُبْوَءُ ﴿١٠﴾

10. Barangsiapa yang menghendaki kemuliaan, Maka bagi Allah-lah kemuliaan itu semuanya. kepada-Nyalah naik perkataan-perkataan yang baik[1249] dan amal yang saleh dinaikkan-Nya[1250]. dan orang-orang yang merencanakan kejahatan bagi mereka azab yang keras. dan rencana jahat mereka akan hancur.

[1249] sebagian ahli tafsir mengatakan bahwa perkataan yang baik itu ialah kalimat tauhid yaitu Laa ilaa ha illallaah; dan ada pula yang mengatakan zikir kepada Allah dan ada pula yang mengatakan semua perkataan yang baik yang diucapkan Karena Allah.

[1250] maksudnya ialah bahwa perkataan baik dan amal yang baik itu dinaikkan untuk diterima dan diberi-Nya pahala.

Secara umum, sikap karyawan terhadap komunikasi kerja Islami ini merupakan salah satu parameter untuk terciptanya semangat kerja dan

lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga karyawan mendapatkan ketenangan dalam bekerja dan akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kinerja Islami karyawan. Sedangkan bila dilihat dari *loading factor* dari ketiga indikator komunikasi kerja Islami menunjukkan bahwa indikator kedua yaitu tidak berprasangka buruk merupakan indikator yang tertinggi bila dilihat dari nilai *loading factor* nya dengan nilai 0,880. Setelah tidak berprasangka buruk dalam berkomunikasi maka yang dilakukan dalam komunikasi adalah berkata baik. Hasil ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan responden bahwa sering kali dalam berkomunikasi dilakukan dengan santun dan sopan tetapi diikuti dengan prasangka buruk antar karyawan. Langkah yang dilakukan perusahaan adalah dengan meniadakan prasangka buruk yaitu dengan menyamakan visi dan misi setiap karyawan sehingga karyawan memiliki rasa kepemilikan (*sense of belonging*) antar karyawan. Bila masing – masing karyawan masih memiliki rasa yang sama, saling memiliki, maka prasangka buruk akan hilang dan akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Seperti dalam surat Ali imran (3) ayat 104 berikut :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

104. Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar[217]; merekalah orang-orang yang beruntung.

[217] Ma'ruf: segala perbuatan yang mendekatkan kita kepada Allah; sedangkan munkar ialah segala perbuatan yang menjauhkan kita dari pada-Nya.

Hasil dari indikator juga menunjukkan kemiripan dengan teori yang dikembangkan Downs and Hazen (1977) dan Grey and Laidlaw (2004)

dengan menggunakan skala CQS. Teori ini mengukur komunikasi dari aspek kepuasan anggota organisasi terhadap proses komunikasi yang berlangsung. Delapan instrumen CQS adalah perspektif organisasional, umpan balik personal, integrasi organisasional, komunikasi atasan langsung, iklim komunikasi, komunikasi horisontal, kualitas media dan komunikasi bawahan. Kajian oleh Hecht (1978) melihat hubungan antara keakraban dan waktu komunikasi dengan kepuasan komunikasi. Hasil yang di dapat adalah kepuasan komunikasi dipengaruhi oleh waktu masa interaksi. Semakin lama berinteraksi maka tingkat kekaburan informasi akan semakin berkurang. Kekaburan informasi formal berkurang tetapi bertambahnya persoalan pribadi antar individu (Douglas, 1990). Demikian juga dengan Grant and King (1994), Petitt *et. al.* (1997) dan McCue and Gianakis (1997) mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara komunikasi kerja dengan kepuasan komunikasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Downs dalam Verona (1996) memperluas 2 dimensi komunikasi kerja yaitu komunikasi manajemen puncak dan komunikasi antar departemen. Dimensi ini merupakan komunikasi vertikal antar manajemen puncak dengan anggota organisasi dan *problem solving* terhadap permasalahan antar departemen, tim kerja dan antar manajer. Sedang menurut perspektif Islam, Hussain (1995) mengatakan bahwa ada beberapa syarat untuk melaksanakan komunikasi dalam Islam, yaitu :

1. Mempunyai banyak sifat *mahmudah* antaranya berilmu, adil, berani, kesucian moral, pemurah, pemaaf, bertimbang rasa, mmenepati janji, benar, tegas, bijaksana, cerdas, *tawadu'* (merendah diri)

2. Memelihara hubungan baik (komunikasi) dengan Allah SWT sesuai dengan firman pada surat Ad Dzariyaat (51) ayat 56 :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

56. Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.

Memelihara hubungan baik (komunikasi) dengan antar manusia sesuai dengan firman Allah pada surat Ali Imran (3) ayat 112 :

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذِّلَّةُ أَيْنَ مَا تُلْقُوا إِلَّا بِحَبْلٍ مِّنَ اللَّهِ وَخَبْلِ مِّنَ النَّاسِ وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِّنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقٍّ ذَٰلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ ﴿١١٢﴾

112. Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia[218], dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. yang demikian itu[219] Karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa alasan yang benar. yang demikian itu[220] disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas.

[218] Maksudnya: perlindungan yang ditetapkan Allah dalam Al Quran dan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah Islam atas mereka.

[219] Yakni: ditimpa kehinaan, kerendahan, dan kemurkaan dari Allah.

[220] Yakni: kekafiran dan pembunuhan atas para nabi-nabi.

3. Memelihara hubungan baik dengan alam sekitar.

Komunikasi adalah suatu aktivitas yang dianggap utama oleh Islam sebagaimana dijelaskan dalam surat Al Alaq (87) ayat 1 yang menyatakan untuk berbicara mengakui bahwa ada Allah sebagai pencipta Alam semesta ini:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾

1. Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan,

5.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Variabel Kepuasan Kerja dalam perspektif Islam terdiri dari indikator berpenghasilan secara bebas (*Qana'ah*), ketepatan waktu dan keberkahan. Indikator puas bila telah ikhlas dalam berpenghasilan berarti karyawan akan merasa puas bila telah bekerja sebaik – baiknya dan akan menerima hasil sesuai dengan kerjanya, tidak serakah, tidak menuntut hasil yang lebih dengan kualitas kerja, atau dengan kata lain bahwa produktifitas yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan dan tingkat kerja yang dilakukan serta sesuai dengan syariah dan hasil atau output merupakan kehendak Allah SWT. Berdasar pertanyaan ini, responden menjawab dalam Tabel 5.12 sebagai berikut :

Tabel 5.12
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
PUAS IKHLAS DALAM BERPENGHASILAN

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	6	7,32	4,463	0,820
Setuju	4	32	39,02		
Sangat Setuju	5	44	53,66		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Pada Tabel 5.12 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa kepuasan kerja diterjemahkan berupa puas bekerja bila telah ikhlas dalam berpenghasilan sebesar 44 responden (53,66%), yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden (39,02%), yang menyatakan netral sebanyak 6 responden (7,32%). Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,463. Nilai ini artinya bahwa rata – rata responden menyatakan setuju bahwa mereka harus ikhlas dalam berpenghasilan dan ini akan memunculkan rasa puas dalam

bekerja. Rasa puas dalam bekerja akan dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan bila skor rata – rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa dalam bekerja responden merasa puas yang sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah. Bahwa kepuasan kerja dan rasa ikhlas dalam berproduksi akan meningkatkan rasa syukur kepada Allah SWT, dan bila telah memiliki rasa syukur dalam bekerja dan berproduksi, maka Allah SWT akan memperbanyak kenikmatan kepada umat Nya baik kenikmatan di dunia dan akherat.

Indikator kedua adalah puas bila telah bekerja sesuai dengan waktu atau tepat waktu. Tepat waktu berarti karyawan akan merasa puas bekerja bila telah bekerja sebaik – baiknya dan tepat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sesuai standart. Selanjutnya, bahwa produktifitas yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan dan akan meningkatkan kinerja perusahaan sesuai dengan syariah dan hasil atau output merupakan kehendak Allah SWT. Berdasar pertanyaan ini, responden menjawab dalam Tabel 5.13 sebagai berikut. Pada Tabel 5.13 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa kepuasan kerja diterjemahkan berupa puas bila telah bekerja tepat waktu sebesar 38 responden (46,34%), yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden (47,56%), yang menyatakan netral sebanyak 5 responden (6,10%). Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,402. Nilai ini artinya bahwa rata –

rata responden menyatakan setuju bahwa mereka harus bekerja tepat waktu dan ini akan memunculkan rasa puas dalam bekerja.

Tabel 5.13
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
TEPAT WAKTU

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	5	6,10	4,402	0,846
Setuju	4	39	47,56		
Sangat Setuju	5	38	46,34		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Tepat waktu berarti akan juga menunculkan disiplin kerja. Rasa puas dalam bekerja akan dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan bila skor rata – rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa dalam bekerja responden merasa puas bila bekerja tepat waktu sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah.

Indikator ketiga adalah keberkahan. Keberkahan berarti bahwa dalam bekerja berusaha menggapai keridhaan Allah SWT. Bila keberkahan ini tercapai menandakan terpenuhinya dua syarat amal manusia yaitu niat yang ikhlas dan cara pencapaiannya sesuai dengan tuntunan Al Qur'an dan As Sunnah. Berdasar pertanyaan ini, responden menjawab dalam Tabel 5.14 sebagai berikut. Pada Tabel 5.14 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa kepuasan kerja diterjemahkan mendapatkan keberkahan bekerja berupa ridho Allah SWT sebesar 47 responden (57,32%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden (35,36%), yang menyatakan netral sebanyak 6 responden (7,32%).

Tabel 5.14
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
KEBERKAHAN

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	6	7,32	4,500	0,857
Setuju	4	29	35,36		
Sangat Setuju	5	47	57,32		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,500. Nilai ini artinya bahwa rata – rata responden menyatakan setuju bahwa mereka harus bekerja mencari keberkahan berupa ridha Allah SWT dan ini akan memunculkan rasa puas dalam bekerja. Rasa puas dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan bila skor rata – rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa dalam bekerja responden merasa puas bila bekerja mencari keberkahan berupa keridhoan Allah SWT yang sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah. Keberkahan juga merupakan faktor yang mempengaruhi konsep perusahaan berupa visi dan misi. Keberkahan merupakan wujud orientasi menggapai keridhaan Allah SWT dan merupakan puncak kebahagiaan hakiki manusia.

Dari seluruh indikator pengukuran kepuasan kerja dalam perspektif Islam ternyata yang nilai rata – ratanya tertinggi adalah puas bila telah bekerja dan mendapatkan keberkahan dengan nilai 4,500. Kepuasan kerja merupakan variabel sikap (*attitude*) yang berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena mengenai perasaan syukur maka mengacu kepada komponen sikap dan merupakan

komponen afeksi. Sikap atau afeksi terbentuk sebagai hasil evaluasi terhadap pengalaman aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan gambaran kesesuaian antara harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan dengan realitas yang diperoleh dalam pekerjaannya yang kuat. Dengan demikian kepuasan akan berpengaruh positif terhadap kinerja Islami karyawan. Bila dilihat dari *loading factor* nya maka nilai yang tertinggi berada pada indikator yang sama dengan nilai rata – rata tertinggi yaitu puas bila telah bekerja dan mendapat keberkahan dari Allah SWT. Bahwa karyawan dan perusahaan telah memandang bahwa kepuasan bekerja memuat indikasi untuk mendapatkan keberkahan dari Allah. Menerima hasil sesuai dengan kinerja yang dilakukan dan sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden dalam pertanyaan terbuka yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja Islami seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara *kaffah* melalui keberkahan. Seperti dalam surat Al A'raaf (7) : 96 :

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ ءَامَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ
وَلَٰكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ ﴿٩٦﴾

96. Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, Pastilah kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat kami) itu, Maka kami siksa mereka disebabkan perbuatannya.

Beriman dan taqwa dalam ayat ini berarti melaksanakan perintah dan menjauhi larangan Allah. Salah satu perintah Allah adalah bekerja dan berpikir dengan baik dan benar sedangkan hasil kerja tergantung kepada Allah, ini yang disebut sebagai tawakal. Bila telah tawakal dengan ikhlas

dan mengharapkan keberkahan dari Allah maka Allah akan melimpahkan keberkahan dari langit dan bumi.

David and Newstrom (2001) menyatakan bahwa kepuasan menyangkut banyak dimensi tetapi umumnya dua dimensi yaitu kepuasan terhadap pekerjaan dan terhadap lingkungannya. Selain itu, hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja tergantung dengan keterikatan (komitmen) dan upah Robbins (1998 : 149) menyatakan elemen kepuasan kerja yang lazim digunakan meliputi tipe kerja, rekan kerja, tunjangan, diperlakukan hormat dan adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, upah, pengakuan akan kinerja dan kesempatan untuk maju. Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2003 : 114). Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002 : 194) mengemukakan bahwa beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Menurut Loeke dalam Sule (2002 : 211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah

daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh. Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang (Hasibuan, 2001: 202).

Abdurrahman (1998) menegaskan bahwa tujuan perbuatan manusia juga mutlak harus dipahami oleh setiap manusia. Sebab, dengan nilai yang ingin diwujudkan dalam setiap perbuatan, maka perbuatan itu akan terlaksana dengan baik dan sempurna. Bila tujuan dapat tercapai, maka setiap individu akan merasa terpuaskan. Berdasar hukum syara' yang memerintahkan untuk melakukan perbuatan tertentu, didapati nilai – nilai tertentu yang diperintahkan dan ingin dicapai manusia yang dapat memberikan kepuasan kepada pelakunya. Nilai – nilai tersebut adalah :

- a. Nilai Materi, Sebagaimana Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja adalah untuk mendapatkan nilai materi.
- b. Nilai Kemanusiaan. Nilai ini berupa layanan antar manusia kepada manusia yang lain yang semua ini semata-mata karena unsur kemanusiaan saja.

- c. Nilai Akhlaq, Nilai akhlaq akan dicapai oleh setiap manusia manakala setiap perbuatannya dihiasi oleh sifat-sifat yang diperintahkan oleh Allah SWT.
- d. Nilai Spiritual, Nilai spiritual dicapai dengan tujuan agar kesadaran hubungan seseorang dengan tuhan nya dapat meningkat apabila manusia mengerjakan perbuatan tertentu.

4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Variabel Kinerja karyawan dalam perspektif Islam terdiri dari lima indikator yaitu melakukan yang terbaik (*Al Ihsan*), kualitas pekerjaan, prestasi kerja, adil, dan mengeluarkan Zakat dan shodaqah (ZS). Indikator melakukan yang terbaik (*Al Ihsan*) berarti bahwa dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan berusaha mentaati aturan kerja yang berlaku dan berusaha melebihi standar kerja yang telah ditentukan. *Al Ihsan* sendiri berarti bahwa setiap karyawan mempunyai komitmen untuk berbuat yang terbaik dalam segala pekerjaan yang dikerjakan dan juga melakukan peningkatan secara periodik terus menerus. Berdasar pertanyaan ini, responden menjawab dalam Tabel 5.15 sebagai berikut. Pada Tabel 5.15 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa kinerja karyawan diukur dengan standar kerja dan setiap karyawan diharapkan bekerja melebihi standar kerja yang telah ditentukan sebesar 36 responden (43,90%), yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden (31,71%), yang menyatakan netral sebanyak 20 responden (24,39%). Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,195. Nilai ini artinya bahwa rata – rata

responden menyatakan netral bahwa setiap karyawan dalam bekerja dapat bekerja sesuai standar kerja yang telah ditetapkan dan kinerja setiap karyawan diharapkan melebihi standar kerja.

Tabel 5.15
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
STANDAR KERJA

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	20	24,39	4,195	0,765
Setuju	4	26	31,71		
Sangat Setuju	5	36	43,90		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Sedangkan bila skor rata – rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa dalam bekerja responden memandang setiap pekerjaan memiliki standar yang harus dicapai dan standar kinerja karyawan diharapkan melebihi standar kinerja yang ada. Melihat penilaian deskriptif tentang standar kinerja seperti pada Tabel 5.15 terlihat walau masuk kategori tinggi tetapi karyawan belum mampu bekerja sesuai standar kinerja yang diharapkan menjadi yang terbaik (*Al Ihsan*). Kondisi ini menunjukkan pelaksanaan kinerja sesuai nilai Islami masih belum diterapkan secara *kaffah* sesuai Al Qur'an dan As Sunnah. Indikator kedua yaitu melakukan pekerjaan yang berkualitas, dengan indikator kualitas kerja yang lebih baik dari yang lain menunjukkan bahwa dalam bekerja setiap karyawan dituntut untuk melakukan tugasnya secara berkualitas yang mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif Islam. Berdasar pertanyaan tentang kualitas pekerjaan dan setiap karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan secara berkualitas, responden menjawab dalam

Tabel 5.16 sebagai berikut. Pada Tabel 5.16 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa dalam bekerja setiap karyawan dituntut untuk melakukan tugasnya secara berkualitas yang mengarah kepada peningkatan kinerja Islami karyawan sebesar 34 responden (41,46%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden (34,15%), yang menyatakan netral sebanyak 20 responden (24,39%). Berdasarkan perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,171. Nilai ini artinya bahwa rata – rata responden menyatakan bahwa setiap karyawan dalam bekerja harus dapat bekerja secara berkualitas dan kinerja setiap karyawan diharapkan melebihi kualitas kerja dan mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan tetapi kualitas kerja yang ada bahwa karyawan merasa kualitas kerja mereka tidak melebihi dan tidak lebih rendah dari karyawan lain.

Tabel 5.16
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
BEKERJA SECARA BERKUALITAS

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	20	24,39	4,171	0,851
Setuju	4	28	34,15		
Sangat Setuju	5	34	41,46		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Sedangkan bila skor rata – rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa dalam bekerja responden memandang setiap pekerjaan harus berkualitas dari input, proses pekerjaan itu sendiri sampai kepada hasil pekerjaan. Di sisi lain arti pekerjaan yang berkualitas adalah bahwa pekerjaan yang

dikerjakan sesuai dengan tugasnya dan mengerjakan dengan baik serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Indikator ketiga yaitu prestasi kerja atau kecakapan karyawan dengan indikator ini harusnya karyawan selalu berprestasi dan menjadi yang terbaik. Prestasi kerja haruslah lebih baik dari karyawan lain dan dalam bekerja harus bekerja secara optimal dengan mengerahkan semua sumber daya yang dimilikinya. Berdasar pertanyaan tentang prestasi kerja, responden menjawab dalam Tabel 5.17 sebagai berikut. Pada Tabel 5.17 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa dalam bekerja setiap karyawan dituntut untuk berprestasi dalam melaksanakan tugasnya sebesar 30 responden (36,59%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden (37,80%), yang menyatakan netral sebanyak 21 responden (25,61%).

Tabel 5.17
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
BERPRESTASI DALAM BEKERJA

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	21	25,61	4,110	0,862
Setuju	4	31	37,80		
Sangat Setuju	5	30	36,59		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,110. Nilai ini artinya bahwa rata – rata responden menyatakan bahwa setiap karyawan dalam bekerja harus dapat bekerja secara berprestasi dan kinerja setiap karyawan diharapkan melebihi prestasi kerja yang telah ditentukan dan mengarah kepada peningkatan kinerja Islami karyawan. Sedangkan bila skor rata – rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka

skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa prestasi kerja karyawan selama ini sudah mengikuti prosedur dan standar prestasi pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan tetapi setiap karyawan belum dapat mengimplementasikan prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan yang lain. Kondisi ini sebenarnya sudah mengikuti kaidah syariah Islam yang menuntut setiap pekerja bekerja dengan prestasi yang lebih baik tetapi belum dilaksanakan secara *kaffah* sesuai Al Qur'an dan As Sunnah.

Indikator keempat yaitu adil yang merupakan faktor penting dari penilaian kinerja Islami Karyawan. Indikator adil dalam bekerja adalah setiap karyawan merasakan keadilan di tempat kerja sekarang dan setiap karyawan telah mengambil keputusan secara adil bagi perusahaan dan karyawan. Kondisi adil sendiri berarti bahwa setiap karyawan telah dapat menempatkan pekerjaan sesuai dengan porsinya dan dapat memberikan penilaian yang seimbang bagi dunia dan akhirat. Berdasar pertanyaan tentang karyawan telah dapat merasakan keadilan di tempat kerja sekarang, responden menjawab dalam Tabel 5.18 berikut. Pada Tabel 5.18 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa telah merasakan keadilan di tempat kerja sehubungan dengan tugasnya sebesar 41 responden (50%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden (32,93%), yang menyatakan netral sebanyak 14 responden (17,07%). Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden diperoleh nilai 4,329. Nilai ini artinya bahwa rata – rata responden menyatakan setuju bahwa setiap karyawan telah merasakan

keadilan di tempat kerja sekarang dengan tujuan kepada peningkatan kinerja Islami karyawan.

Tabel 5.18
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
KEADILAN DI TEMPAT KERJA

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	14	17,07	4,329	0,884
Setuju	4	27	32,93		
Sangat Setuju	5	41	50,00		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Sedangkan bila skor rata – rata dimasukkan ke dalam kelas interval, maka skor tersebut berada pada kategori tinggi yang berarti bahwa kinerja karyawan selama ini sudah baik dan setiap karyawan sudah bekerja dengan merasakan keadilan di tempat kerja mereka bekerja sekarang. Kondisi ini sudah mengikuti kaidah Islam yang menuntut bekerja dengan rasa keadilan di tempat kerja walau secara keseluruhan belum dilaksanakan secara *kaffah* sesuai Al Qur'an dan As Sunnah.

Sedangkan indikator kelima dari penilaian kinerja Islami karyawan memiliki indikator pengeluaran zakat dan shodaqah. Indikator ini berarti kesadaran karyawan untuk mengeluarkan zakat dan shodaqah seperti yang diperintah agama Islam setiap periode waktu. Berdasar pertanyaan ini, responden menjawab dalam Tabel 5.19 sebagai berikut. Pada Tabel 5.19 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa telah memiliki kesadaran mengeluarkan zakat dan shadaqah sebesar 44 responden (53,66%), yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden (26,83%), yang menyatakan netral sebanyak 16 responden (19,51%). Berdasar perhitungan nilai rata – rata jawaban responden

diperoleh nilai 4,341. Nilai ini artinya bahwa rata – rata responden menyatakan setuju bahwa setiap karyawan telah memiliki kesadaran dalam membayar zakat dan shadaqah baik yang dikeloka oleh lembaga atau perusahaan sendiri maupun lembaga amil lainnya.

Tabel 5.19
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF INDIKATOR
MENGELUARKAN ZAKAT DAN SHADAQAH

Pilihan Jawaban	Skor	Frekuensi	%	Rata – rata	Loading Factor
Netral	3	16	19,51	4,341	0,878
Setuju	4	22	26,83		
Sangat Setuju	5	44	53,66		
TOTAL		82	100		

Sumber : data diolah (2009)

Kesadaran ini diikuti oleh terjadinya peningkatan secara nominal pembayaran zakat dan shadaqah setiap karyawan dari tahun ke tahun. Terbukti bahwa setiap karyawan secara rutin mengeluarkan zakat maal sebesar 2,5% setiap tahunnya serta shadaqah setiap waktunya dengan sukarela. Dengan pengeluaran rutin dan semakin bertambah zakat dan shadaqah maka diharapkan terjadi peningkatan kinerja Islami karyawan disebabkan mereka merasa lebih tenang dalam bekerja dan telah melaksanakan kewajiban yang diperintahkan oleh Allah SWT. Hal ini ditekankan dengan tujuan yang ingin dicapai adalah untuk memperoleh ridho Allah SWT, oleh karenanya perintah berbagi dengan mengeluarkan sebagian rezeki kepada sesama baik itu berupa zakat maupun shadaqah menjadi bagian penting yang menunjuk implementasi keimanan. Karena itu Allah SWT memerintahkan mendirikan shalat yang kemudian diiringi dengan perintah zakat. Hal ini menjelaskan bahwa shalat itu adalah ciri dari seseorang dengan mengeluarkan zakat sebagai karakter keshalehan

sosial. Orang yang shaleh secara sosial ditunjukkan dengan jiwa kedermawanan dan tak akan mengurangi miliknya sedikitpun justru akan bertambah dan berlipat ganda. Hal ini sesuai dengan surat Al Baqarah (2) ayat 261 :

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ
 سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سَنَابِلٍ مِائَةُ حَبَّةٍ ۗ وَاللَّهُ يُضْعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ
 وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٦١﴾

261. Perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh) orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah [166] adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh bulir, pada tiap-tiap bulir seratus biji. Allah melipat gandakan (ganjaran) bagi siapa yang dia kehendaki. dan Allah Maha luas (karunia-Nya) lagi Maha Mengetahui.

[166] pengertian menafkahkan harta di jalan Allah meliputi belanja untuk kepentingan jihad, pembangunan perguruan, rumah sakit, usaha penyelidikan ilmiah dan lain-lain.

Bila dilihat dari seluruh indikator pengukuran kinerja karyawan dalam perspektif Islam, rata-rata yang tertinggi adalah indikator mengeluarkan zakat dan shodaqoh dengan nilai rata – rata sebesar 4,341, sedangkan bila dilihat dari *loading factor* yang tertinggi adalah rasa adil yang memiliki *loading factor* sebesar 0,884. Zadjuli (1999), menyatakan bahwa kinerja digambarkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam pandangan Islam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah / norma / syariah secara *kaffah*, motivasinya adalah spiritual dengan

mencari keberuntungan di dunia dan di akhirat, menerapkan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan ZIS, dan menyantuni anak yatim dan fakir miskin. Sebagai konsekuensi dan atas sempurnanya manusia sebagai makhluk Allah maka manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut As'ad (1998), indikator yang dapat dirangkum menjadi lima faktor sebagai berikut yaitu tujuan yang bersifat keagamaan yaitu mencari ridho Allah SWT, tujuan memperoleh kesejahteraan finansial yang layak, adil dan mencukupi, tujuan memperoleh status dan hubungan sosial yang baik, tujuan memperoleh keamanan dan ketentraman batin dan tujuan memperoleh peluang untuk mengembangkan diri. Dalam proses penilaian kinerja karyawan pertanyaan yang sering muncul adalah siapa yang seharusnya melakukan, siapa yang harus menilai kinerja karyawan dalam perspektif Islam. Pendekatan yang wajib ditempuh yaitu penilaian atasan langsung, teman sekerja, dan juga para bawahan. Menurut teori kinerja Islam oleh Hafidhudin (2003) menyatakan bahwa secara proposional mendorong manusia untuk melakukan usaha atau kerja dengan memberikan suatu dorongan untuk bekerja atau berusaha. Seperti dalam Al Qur'an surat At Taubah (9) ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَرَسُولُهُ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

5.3 Uji *Non – Response Bias*

Hasil uji atas 30 responden yang telah disebar kuesioner pertama dan 30 kuesioner yang dikumpulkan terakhir serta wawancara langsung didapat hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara respon sesuai jadwal dan respon dari responden yang terlambat mengumpulkan. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat response bias dalam pertanyaan di kuesioner.

5.4 Hasil Analisa *Partial Least Square (PLS)*

Data kuesioner diperoleh dari 82 responden karyawan BPR Syariah di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta maka dilakukan pengujian *Partial Least Squares (PLS)* dapat disampaikan sebagai berikut :

5.4.1 Hasil *Outer Model*

Dua kriteria untuk menilai *outer model* yaitu :

a. *Convergent Validity*

Dari keempat variabel atau laten dalam penelitian disertasi ini, yaitu: motivasi kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2), kepuasan kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2) dalam perspektif Islam diperoleh nilai *loading factor* dari masing-masing indikator di atas 0,50 seperti yang terlihat pada Tabel 5.20. Jadi semua variabel atau laten dalam penelitian ini telah memenuhi *convergent validity* yang tinggi.

Tabel 5.20
NILAI LOADING FACTOR

Construct	Indicator	Indicator name	Mean	Loading
MOTIVASI				
	X1.1	Bersyukur	4,451	0,839
	X1.2	Manfaat	4,378	0,876
	X1.3	Bkerja krn Allah	4,451	0,760
KOMUNKASI				
	X2.1	Berkata baik	4,610	0,848
	X2.2	Tdk bprasangka	4,478	0,880
	X2.3	Memberi maaf	4,317	0,846
KEPUASAN				
	Y1.1	Qanaah	4,463	0,820
	Y1.2	Tepat waktu	4,402	0,846
	Y1.3	Keberkahan	4,500	0,857
KINERJA				
	Y2.1	Al Ikhsan (tbaik)	4,195	0,765
	Y2.2	Berkualitas	4,171	0,851
	Y2.3	Berprestasi	4,110	0,862
	Y2.4	Adil	4,329	0,884
	Y2.5	Membayar ZS	4,341	0,878

Sumber : data, diolah (2009)

b. Composite Reliability

Dari Tabel 5.21 dapat disampaikan bahwa masing – masing variabel atau laten sangat reliabel karena memiliki *Composite Reliability* yang tinggi di atas 0,50.

Tabel 5.21
COMPOSITE RELIABILITY

Construct	Composite Reliability	AVE
MOTIVASI	0,866	0,683
KOMUNIKA	0,893	0,737
KEPUASAN	0,879	0,708
KINERJA	0,928	0,721

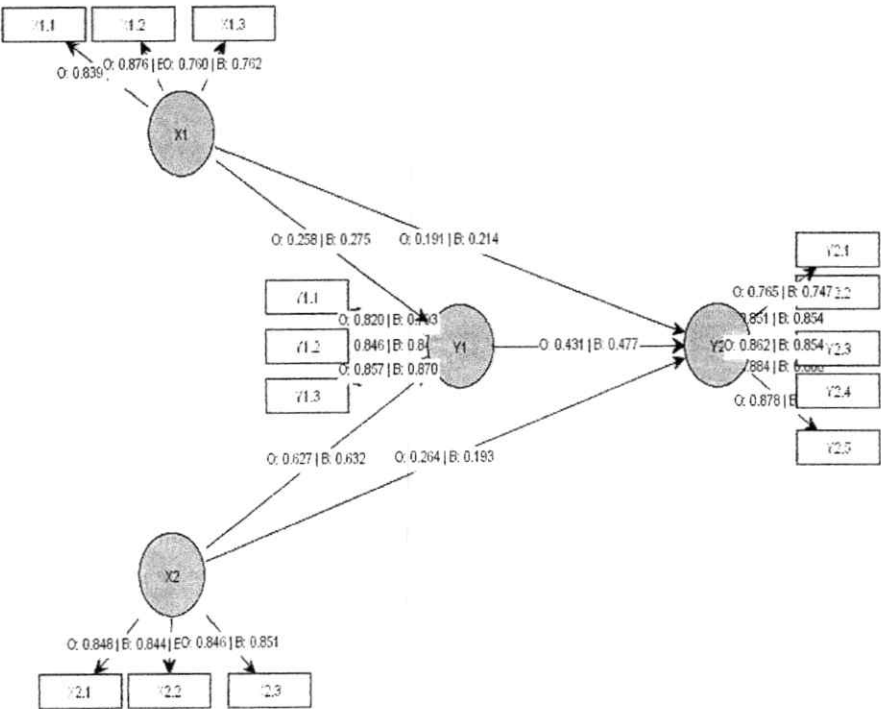
Sumber : Data diolah, (2009)

5.4.2 Hasil *Inner Model* atau Hubungan Antara Variabel

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Hasil tampilan *output bootstrapping* berupa grafik hubungan antar variabel motivasi kerja, komunikasi kerja,

kepuasan karyawan dan kinerja karyawan ditunjukkan pada gambar 5.1. Pengaruh langsung motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) memiliki koefisien jalur sebesar 0,191. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) sebesar $0,258 \times 0,431 = 0,111$. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) lebih kecil daripada pengaruh langsung motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2).

Pengaruh langsung komunikasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) memiliki koefisien jalur sebesar 0,264. Pengaruh tidak langsung komunikasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) sebesar $0,627 \times 0,431 = 0,270$. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) lebih besar daripada pengaruh langsung motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2). Hasil perhitungan nilai R Square menunjukkan bahwa nilai R Square kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,680, artinya bahwa 68% variasi kepuasan kerja (Y1) dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja (X1) dan Komunikasi kerja (X2), 32% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam model. Nilai R Square kinerja karyawan (Y2) pada organisasi sebesar 0,654, artinya 65,4% variasi kinerja karyawan (Y2) pada organisasi dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X1), komunikasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y1), sedangkan 34,6% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam model. Seperti pada gambar 5.1 berikut :



Gambar 5.1
ANALISIS JALUR PATH

5.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis hubungan antar variabel ditunjukan pada Tabel 5.23 :

Tabel 5.23
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	indikator	notasi	Entire Sample estimate	Mean of Subsamples	Standard error	T-Statistic	Keputusan
1	MOTIVASI->KEPUASAN	X1 -> Y1	0,258	0,245	0,122	2,115	signifikan
2	KOMUNIKA->KEPUASAN	X2 -> Y1	0,627	0,644	0,124	5,044	signifikan
3	KEPUASAN->KINERJA	Y1 -> Y2	0,431	0,335	0,159	2,715	signifikan
4	MOTIVASI->KINERJA	X1 -> Y2	0,191	0,232	0,106	1,795	signifikan
5	KOMUNIKA->KINERJA	X2 -> Y2	0,264	0,329	0,143	1,842	signifikan

Sumber : Data yang diolah Tahun 2009
Keterangan : t (0,05, 82) = 1.645

Hipotesis pertama yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam. Berdasarkan hasil uji PLS pada Tabel 5.23 yang menguji hipotesis pertama diperoleh hasil uji nilai t – statistik sebesar 2,115. Sedangkan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0,258. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis pertama terbukti dan diterima. Ini artinya bahwa semakin meningkat motivasi kerja pada karyawan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain bila motivasi kerja karyawan ditingkatkan maka akan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis kedua yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah di Jawa tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam.. Berdasarkan hasil uji PLS pada Tabel 5.23 yang menguji hipotesis kedua diperoleh hasil uji nilai t – statistik sebesar 1,795. Sedangkan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0,191. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis kedua terbukti dan diterima. berartinya bahwa semakin meningkat motivasi kerja pada karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan kata lain bila motivasi kerja karyawan ditingkatkan maka akan dapat memberikan

dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga yang berbunyi komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam.. Berdasarkan hasil uji PLS pada Tabel 5.23 yang menguji hipotesis ketiga diperoleh hasil uji nilai t – statistik sebesar 5,044. Sedangkan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0,627. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis ketiga terbukti dan diterima. Ini berarti bahwa semakin baik komunikasi kerja pada karyawan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain bila komunikasi kerja karyawan ditingkatkan maka akan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis keempat yang berbunyi komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam. Berdasarkan hasil uji PLS pada Tabel 5.23 yang menguji hipotesis keempat diperoleh hasil uji nilai t – statistik sebesar 1,842. Sedangkan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.264. hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis keempat terbukti dan diterima. Ini berarti bahwa semakin baik komunikasi kerja pada karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan

kata lain bila komunikasi kerja karyawan ditingkatkan maka akan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kelima yang berbunyi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perspektif Islam. Berdasarkan hasil uji PLS pada Tabel 5.23 yang menguji hipotesis kelima diperoleh hasil uji nilai t – statistik sebesar 2,715. Sedangkan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0,431. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis kelima terbukti dan diterima. Ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja pada karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. atau bila kepuasan kerja karyawan ditingkatkan maka akan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.



BAB 6

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian yang akan diuraikan pada bab enam ini meliputi interpretasi dari analisis *kasyf*, kuantitatif dan analisis kualitatif. Pembahasan ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hubungan probabilitas antar variabel yang diteliti sebagai pembuktian dari hipotesis dalam studi ini dan rumusan masalah yang tidak dihipotesiskan. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab lima, maka akan terdapat dua kemungkinan. Kemungkinan yang pertama menerima hipotesis yang diajukan atau kemungkinan yang kedua yaitu menolak hipotesis yang diajukan. Hasil studi ini pun akan menghasilkan tiga kemungkinan dukungan atau berbeda dengan teori – teori sebagai tinjauan pustaka dan studi empirik yang dipakai sebagai acuan dalam penyusunan disertasi ini. Kemungkinan pertama, hasil studi ini sejalan atau mendukung teori – teori dalam tinjauan pustaka yang digunakan sebagai acuan penyusunan disertasi ini. Kemungkinan kedua, hasil studi ini akan memperkaya teori – teori dalam tinjauan pustaka baik teori – teori konvensional maupun teori – teori berdasarkan nilai – nilai Islam yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penyusunan disertasi ini. Kemungkinan ketiga, hasil studi ini justru menolak atau tidak sama sekali memberikan dukungan terhadap teori – teori dalam tinjauan pustaka baik secara konvensional maupun teori-teori berdasarkan pada nilai – nilai Islam yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penyusunan disertasi.

Dari sisi studi empirik atau hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penyusunan disertasi ini, juga akan dihasilkan tiga kemungkinan. Kemungkinan pertama, hasil studi ini sejalan atau mendukung temuan dalam studi empiris yang digunakan sebagai acuan dalam penyusunan disertasi ini. Kemungkinan kedua, hasil studi ini akan memperkaya temuan dalam studi empiris baik temuan dalam teori – teori konvensional maupun teori – teori berdasarkan nilai – nilai Islam. Kemungkinan ketiga, hasil studi ini justru menolak atau tidak sama sekali memberikan dukungan terhadap temuan dalam studi empiris baik teori – teori baik secara konvensional maupun teori – teori berdasarkan pada nilai – nilai Islam, maka dapat digambarkan bahwa pembahasan dalam penyusunan disertasi ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai teori baik secara konvensional maupun berdasarkan pada nilai – nilai Islam serta hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan studi ini. Hasil pembahasan juga akan memunculkan temuan teoritik, walau disadari ada keterbatasan dalam studi ini. Adapun bentuk temuan dari sisi teoritik dalam disertasi ini berupa hasil studi yang mendukung atau sejalan, mengembangkan / memperkaya dan atau justru menolak / bertentangan dengan teori – teori baik secara konvensional maupun berdasarkan nilai – nilai Islam. Sedangkan temuan dari sisi empirik dalam disertasi ini berupa hasil studi yang mendukung atau sejalan, mengembangkan / memperkaya dan atau justru menolak dari hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penyusunan disertasi ini. Adapun pembahasan analisis kuantitatif dan kualitatif sebagai berikut :

6.1. Analisis Kasyf

6.1.1 Bagaimana manusia sebagai hamba Allah (*Abdullah*) termotivasi dalam bekerja sesuai dengan surat An-Nahl (16) ayat 97 telah diimplementasikan karyawan di BPR Syariah?

Dalam pembahasan tentang motivasi kerja dalam perspektif Islam, sebagai kelengkapan terhadap hasil analisis kuantitatif, pikiran saya terbuka (kasyf) terhadap kebenaran (*al Haq*) sebagaimana dicatat dalam ayat – ayat Al Qur'an sebagai berikut yaitu surat An-Nahl (16) ayat 97 tentang manusia sebagai hamba Allah (*Abdullah*) termotivasi dalam bekerja yang berbunyi :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

97. Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan.

[839] Ditekankan dalam ayat Ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Kebenaran yang saya maksud dari ayat ini ialah bahwa ayat tersebut menerangkan bahwa setiap manusia baik laki – laki maupun perempuan yang bila bekerja (amal) yang baik (sholeh) dan dalam keadaan beriman maka mereka akan mendapatkan balasan dari Allah SWT berupa pahala yang nilainya lebih baik dari apa yang dikerjakannya. Pahala ini dapat merupakan motivasi dalam bekerja, sedangkan bekerja menurut karyawan BPR Syariah di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta adalah ibadah, baik ibadah untuk dunia maupun ibadah untuk akherat. Hal ini sesuai dengan tafsir surat An nahl (16) ayat 97 sebagai berikut (Depag, 2005) :

"Kemudian Allah SWT dalam ayat ini berjanji bahwa Allah SWT benar – benar akan memberikan kehidupan yang bahagia dalam dunia kepada hamba Nya baik laki-laki maupun perempuan yang mengerjakan amal saleh yaitu segala amal yang mengikuti petunjuk Alquran dan Sunah Rasul, sedang hati mereka penuh dengan keimanan.

Kehidupan bahagia dalam dunia ini suatu kehidupan di mana jiwa manusia memperoleh kesenangan dan kedamaian berkat dia merasakan kelezatan iman dan kenikmatan keyakinan. Jiwanya penuh dengan kerinduan akan janji Allah tetapi rela dan ikhlas menerima takdir. Jiwanya bebas dari perbudakan benda duniawi, dan hanya tertuju kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta mendapatkan limpahan cahaya dari pada Nya.

Jiwanya selalu merasa puas terhadap segala apa yang diperuntukkan kepadanya, karena ia mengetahui bahwa rezeki yang diterimanya itu adalah hasil dan penakdiran Allah SWT. Adapun di akhirat dia akan memperoleh dari Allah balasan pahala yang besar dan paling baik karena kebijaksanaan dan amal saleh yang telah diperbuatnya dan berkat iman yang bersih yang mengisi jiwanya."

Sedangkan tafsir menurut Ibnu Katsir adalah sebagai berikut :

"Ayat diatas merupakan janji dari Allah swt bg orang2 yg beramal soleh, baik laki2 maupun wanita dari keturunan Bani Adam. Amal Soleh iaitu perbuatan yang mengikuti petunjuk Al-Quran dan Sunnah Nabi saw. Jika hati mereka beriman kepada Allah swt dan rasulNya, dan amal soleh yg diperintahkan itu betul2 disyariatkan oleh Allah swt, maka didunia, Allah akan berikan kehidupan yang baik, sedangkan diakhirat, Allah akan membalas nya dengan balasa yg lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. Kehidupan yg baik itu mencakup ketenteraman batin dalam setiap isu kehidupan"

Selain itu, menurut sahabat Rasulullah yang diriwayatkan dari Ibnu 'Abbas r.a dan sejumlah ulama' lainnya, bahawa mereka menafsirkan "kehidupan yang baik" tersebut dengan rezeki yg halal. Diriwayatkan pula oleh Ali bin Abi Talib r.a, bahawa ia menafsirkan "kehidupan yang baik" dengan *qana'ah* (merasa puas). Sedangkan Ali bin Abi Talhah berkata diriwayatkan dari Ibnu 'Abbas r.a, bahawasanya yg dimaksudkan dengan kehidupan yg baik adalah kebahagiaan.

Al – Hasan Al – Basri, Mujahid dan Qatadah berkata "Kehidupan yg baik hanya dirasakan di surga". Adh – Dhahhak berkata, yang dimaksud

dengan kehidupan yang baik adalah rezeki yang halal dan dapat menunaikan ibadah selama didunia". Adh – Dhahhak juga mengatakan kehidupan yang baik adalah ketika melaksanakan ketaatan dan merasa tenteram dengan nya. Namun pendapat yg lebih jelas tentang "kehidupan yang baik" yang mencakup semua yang disebutkan diatas disebutkan dalam hadist yg diriwayatkan oleh Imam Ahmad dari 'Abdullah bin 'Amr r.a, bahawasanya, Rasulullah saw bersabda:

"Sungguh telah beruntung org yg berserah diri kepada Allah swt, lalu diberikan rezeki yg cukup (tidak berlebihan), sedang hatinya qana'ah (rela dan menerima) terhadap apa yg telah diberikan Allah swt" (HR Muslim)

Dalam menafsirkan At Nahl (16) ayat 97 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sbb :

"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akherat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan".

Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal Saleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefenisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan.

Sementara menurut Syeikh Az-Zamakhsari, Amal Saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, al-Qur'an dan atau Sunnah Nabi Muhammad Saw. Menurut Defenisi Muhammad Abduh dan Zamakhsari, maka seorang yang bekerja pada suatu badan usaha

(perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang – barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akherat.

Berdasarkan uraian tentang fungsi manusia sebagai hamba Allah (*abdullah*) yang termotivasi dalam bekerja, maka pengimplementasian nilai-nilai yang terkandung dalam Surat An Nahl (16) ayat 97 oleh karyawan BPR Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta sudah baik. Hal ini terbukti berdasar studi menunjukkan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik berdasar motivasi ibadah kepada Allah SWT sesuai dengan nilai – nilai yang terkandung dalam ajaran Islam, secara kuantitatif diperoleh skor sebesar 4,427 yang berarti berada pada katagori kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan telah bekerja secara Islami terutama telah mengamalkan nilai dalam surat An Nahl (16) ayat 97. Implementasi surat tersebut dapat terlihat dalam jawaban responden dalam pertanyaan terbuka tentang asas manfaat dalam bekerja bahwa karyawan bekerja untuk mendapatkan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain serta di dunia dan akherat sehingga dalam bekerja selalu dapat memberikan sesuatu yang baik kepada diri sendiri maupun orang lain. Selain itu, karyawan selalu memiliki dan mengucapkan rasa syukur kepada Allah atas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, tidak merasa berat maupun susah. Ini yang menjadikan karyawan termotivasi bekerja bahwa bekerja di dunia ini digunakan sebagai mediasi untuk

bekerja karena Allah, Allah yang mengatur segala pekerjaan di dunia. Ini yang oleh karyawan ditunjukkan bahwa karyawan sebagai manusia hamba Allah (*Abdullah*) di muka bumi. Selain itu, karyawan meyakini akan mendapatkan sesuatu (imbalan) dari Allah karena telah bekerja dan termotivasi sesuai prinsip – prinsip Islam.

Studi ini sama dengan pandangan dari beberapa pakar manajemen dan agama tentang motivasi. Motivasi yang ditafsirkan sebagai suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan guna mencapai tujuan tertentu dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan baik fisik maupun psikologis. Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan psikologis Allah SWT telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Di antara ciri – ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan manusia adalah motivasi fisiologis. Motivasi ini merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan kegoncangan atau ketidakseimbangan (Darmawan, 2006 : 23). Sebagian ayat di Al-Qur'an menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut kepada Allah SWT dalam kehidupan. Seorang muslim bekerja selain untuk beribadah juga bertujuan untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhannya, baik lahir maupun batin agar dapat mempertahankan untuk hidup. Menurut Anshari (1993 : 2) bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga yaitu motivasi tauhid, motivasi ibadah, dan motivasi mu'amalat. Motivasi akidah adalah

keyakinan hidup yaitu pengikraran yang bertolak dari hati, artinya bahwa motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Motivasi tauhid / iman tersebut sebagai sikap intrinsik. Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan seorang muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamendal dan dogma (rukun iman), sedangkan ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah. Sedangkan motivasi ibadah selalu bertitik tolak dari akidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output/hasil dari ibadah adalah mu'amalat. Mu'amalat merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia, dan manusia dengan materi (Anshari, 1993 : 7), Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja disamping menghindari kemewahan serta pemborosan yang dilarang oleh Islam. Oleh karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan berproduksi sebagai bagian dari muamalat menuju tercapainya rahmatan lil-alamin. Dalam suatu hadist yang berkenaan dengan motivasi kerja dan diriwayatkan oleh Imam Bukhari, Rasulullah SAW bersabda yang berarti bahwa seseorang tidak termasuk mukmin apabila ia lebih mencintai dirinya ketimbang mencintai saudaranya. Motivasi menurut Imam Ghazali (2007) diukur oleh nilai-nilai Ilahiah, yaitu tingkat harap dan ketakutan di dalam diri terhadap sebuah

cita-cita. Orang yang mempunyai nilai harap (*roja'*), yang tinggi misalnya mengharap memiliki sifat – sifat akhlak Allah SWT atau *akhlakul karimah*, dan kelak bertemu dengan Allah SWT, serta hidup dalam suasana lingkungan yang penuh naungan ilahiah, maka ia akan berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja yang dimilikinya, melalui niat dengan disertai penuh harap bahwa kerja adalah suatu ibadah dalam kerangka mencari keridhoan Allah, kepedulian terhadap pekerjaan, pekerjaan menyenangkan dan menantang, dan pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar (Anshari, 1993:6).

Dengan demikian maka seorang karyawan Islam yang memiliki harap untuk menauladani akhlak Allah SWT terdorong untuk terus meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya, bukan hanya dalam bidang mental untuk meningkatkan prestasi, afiliasi, ataupun kekuasaan semata tetapi juga sejumlah prestasi nama baik Allah SWT (*asma'ul husna*) yang lainnya. Seorang karyawan muslim senantiasa meningkatkan prestasi hidupnya menuju kesempurnaan prestasi perusahaan. Meski demikian, orang yang memiliki motivasi tinggi menurut Imam Ghazali tidak mengandalkan harap semata sebab jika terjebak pada peningkatan mental harap saja dapat terjerumus pada kecerobohan, kesombongan, tidak kritis atau antisipatif terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi. Oleh karena itu perlu disandingkan dengan mental *khauf* atau takut mendapatkan sebuah kegagalan. Inilah dua kepak sayap yang dapat menerbangkan ke arah eksistensi dalam hidup dan kehidupan (Darmawan, 2006:129). Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi

ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar pula peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Allah SWT menganjurkan agar manusia bekerja, agar supaya manusia tersebut dapat mempertahankan hidupnya. Seperti dalam surat Al Jum'ah (62) ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

10. Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Dalam ayat lain surat Al Kahfi (18) ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ
أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

30. Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.

Agama Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja dengan baik bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Inti dari perspektif Islam tentang motivasi kerja adalah mencari keberuntungan di dunia maupun di akhirat, keberuntungan disini artinya selain manusia bekerja dan berusaha yang

menentukan berhasil dan tidaknya adalah Allah yang maha kuasa adalah bahwa dalam bekerja manusia harus melihat baik buruknya suatu pekerjaan tidak berdasar duniawi saja tetapi juga balasan di akherat nanti. Sedangkan hasil pekerjaan orang kafir hanya dapat dinikmati di dunia saja (Zadjuli, 1999:16). Dengan demikian, maka motivasi merupakan usaha untuk menggerakkan para orang-orang (karyawan) untuk melaksanakan pekerjaan organisasi perusahaan dengan penuh kesadaran pribadi bukan dengan paksaan. motivasi ini muncul dari dalam jiwa seseorang. Handoko (2002 : 46), menyatakan bahwa 10% waktu manajer digunakan untuk mengembangkan cara-cara memotivasi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fuad (2000:12) menghasilkan rangking faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja, yaitu : bekerja itu penting, memiliki apresiasi penuh dalam bekerja, perasaan memiliki sesuatu, keamanan kerja, tingkat upah yang baik. Sedangkan lima rangking bawah yang memotivasi seseorang bekerja adalah adanya promosi dan berkembangnya dalam organisasi, kondisi kerja yang baik, loyalitas karyawan terhadap pimpinan, disiplin dan rasa simpatik terhadap permasalahan karyawan. Dengan demikian, maka motivasi dapat menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang dapat ikut menentukan besar kecilnya kinerja yang diperoleh. Sejalan dengan pemikiran Schein and Gallerman dalam Robbins (1996:92) menjelaskan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang belum terpuaskan yakni mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu.

6.1.2 Bagaimana komunikasi secara Islami seperti dalam Al Qur'an surat Ali Imran (3) ayat 104 telah diimplentasikan oleh karyawan pada BPR Syariah?

Dalam pembahasan tentang komunikasi kerja dalam perspektif Islam, sebagai kelengkapan terhadap hasil analisis kuantitatif, pikiran saya terbuka (*kasyf*) terhadap kebenaran (*al Haq*) sebagaimana dicatat dalam Al Qur'an sebagai berikut yaitu surat Ali Imran (3) ayat 104 tentang komunikasi yang Islami yang telah diterapkan karyawan BPR Syariah di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta, yang berbunyi :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

104. Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar[217]; merekalah orang-orang yang beruntung.

[217] Ma'ruf: segala perbuatan yang mendekatkan kita kepada Allah; sedangkan munkar ialah segala perbuatan yang menjauhkan kita dari pada-Nya.

Kebenaran yang saya maksud dari ayat ini ialah bahwa ayat tersebut menerangkan bahwa manusia hendaknya ada yang menyerukan (berkomunikasi) tentang kebenaran (*amal ma'ruf*) dan mencegah kerusakan (*nahi mungkar*). Dan mereka yang berkomunikasi tersebut termasuk orang – orang yang beruntung di dunia dan akherat. Dalam penyampaian kebajikan dan mencegah kerusakan (*ma'ruf* dan *mungkar*) agar disampaikan dengan cara – cara yang halus, persuasif. Ini yang disebut dengan komunikasi yang Islami atau dakwah yang sesungguhnya.

Berdasar uraian tentang fungsi manusia sebagai pembawa pesan (komunikasi) yang sesuai dengan surat Ali Imran (3) ayat 104 maka manusia perlu melakukan komunikasi (dakwah) yang sesuai dengan Al

Qur'an dan As Sunnah yaitu tidak saja isi atau maksud tujuan komunikasi tetapi juga cara – cara dakwah yang baik dan benar. Hal ini sudah diterapkan oleh karyawan BPR Syariah di Jawa tengah dan DI Yogyakarta selama ini dengan baik, seperti jawaban mereka di kuesioner pada pertanyaan terbuka. Hal ini terbukti dalam studi ini yang menunjukkan bahwa karyawan melaksanakan komunikasi dengan baik berdasar janji Allah dalam surat Ali Imran (3) ayat 104 yang akan mendapatkan keberuntungan bila saling menjadi pembawa berita (komunikasikan) yang mengajak kepada kebaikan (amal makruf) dan mengajak meninggalkan yang buruk (nahi mungkar) serta menyampaikan berita dengan baik, benar, jujur, tidak berburuk sangka dan memberi maaf bila ada yang salah sesuai dengan nilai – nilai yang terkandung dalam ajaran Islam. Secara kuantitatif diperoleh skor sebesar 4,468 yang berarti berada pada katagori kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan telah bekerja secara Islami terutama telah mengamalkan nilai dalam surat Ali Imran (3) ayat 104. Implementasi surat tersebut dapat terlihat dalam jawaban responden dalam pertanyaan terbuka tentang cara dan isi berkomunikasi. Tentang pertanyaan cara pelaksanaan komunikasi antar karyawan dijawab bahwa komunikasi dilakukan dengan cara yang santun dan benar. Tidak selalu serius tetapi tetap kepada isi atau maksudnya tercapai. Pertentangan komunikasi selalu dimungkinkan terjadi tetapi dapat diselesaikan dengan baik. Kondisi ini dimungkinkan karena karyawan telah mendapat pelatihan tentang *Islamic service excellent*. Sehingga ketika ditanyakan tentang komunikasi yang tidak berprasangka buruk tetapi berprasangka baik antar

karyawan, mereka menjawab bahwa dalam berkomunikasi antar karyawan tidak menggunakan prasangka buruk. Selanjutnya mereka selalu memberi maaf dan saling memaafkan bila terjadi kesalahpahaman maupun miskomunikasi. Jawaban mereka (karyawan) pada BPR Syariah di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta sudah juga sesuai dengan tafsir ayat Ali Imran (3) ayat 104 dari tafsir Depag (2005) :

Untuk mencapai maksud sesuai surat tersebut perlu adanya segolongan umat Islam yang bergerak dalam bidang dakwah yang selalu memberi peringatan, bilamana nampak gejala-gejala perpecahan dan penyelewengan. Karena itu pada ayat ini diperintahkan agar supaya di antara umat Islam ada segolongan umat yang terlatih di bidang dakwah yang dengan tegas menyerukan kepada kebaikan, menyuruh kepada yang makruf (baik) dan mencegah dari yang mungkar (keji). Dengan demikian umat Islam akan terpelihara daripada perpecahan dan infiltrasi pihak manapun. Menganjurkan berbuat kebaikan saja tidaklah cukup tetapi harus dibarengi dengan menghilangkan sifat-sifat yang buruk. Siapa saja yang ingin mencapai kemenangan. maka ia terlebih dahulu harus mengetahui persyaratan dan taktik perjuangan untuk mencapainya, yaitu: kemenangan tidak akan tercapai melainkan dengan kekuatan, dan kekuatan tidak akan terwujud melainkan dengan persatuan. Persatuan yang kokoh dan kuat tidak akan tercapai kecuali dengan sifat-sifat keutamaan. Tidak terpelihara keutamaan itu melainkan dengan terpeliharanya agama dan akhirnya tidak mungkin agama terpelihara melainkan dengan adanya dakwah. Maka kewajiban pertama umat Islam itu ialah menggiatkan dakwah agar agama dapat berkembang baik dan sempurna sehingga banyak pemeluk – pemeluknya. Dengan dorongan agama akan tercapailah bermacam-macam kebaikan sehingga terwujud persatuan yang kokoh kuat. Dari persatuan yang kokoh tersebut akan timbullah kemampuan yang besar untuk mencapai kemenangan dalam setiap perjuangan. Mereka yang memenuhi syarat – syarat perjuangan itulah orang-orang yang sukses dan beruntung.

Memerintahkan kebajikan dan mencegah kemungkaran sangatlah penting bagi tegaknya masyarakat Islam. Ada kekuatan dalam diri yang secara alami mendorong kita kepada kebajikan. Sumber dorongan ini adalah kesadaran yang lebih tinggi, dorongan yang sering kita sebut sebagai hati nurani. Beberapa di antara nilai-nilai ini bersifat khusus untuk budaya

tertentu, meskipun kebanyakannya tidak dibatasi oleh waktu dan ditemukan di semua budaya. Apa yang aslinya baik biasanya dikenal baik pula oleh umum. Akar kata kerja kebajikan (*ma'ruf*) dalam ayat ini adalah mengetahui (*arafa*) dan berhubungan dengan kata benda pengetahuan (*'irfan*) atau makrifat. Setiap hati selalu diingatkan akan hasrat untuk berbuat baik dan mencegah kemungkaran. Kata kerja kemungkaran (*munkar*) bermakna mengingkari, ingkar (*nakira*) : apa yang mungkar adalah sesuatu yang secara nurani dibenci dan dengki. Merekalah orang-orang yang beruntung. Akar kata kerja keberuntungan (*falah*) memiliki makna berbalik, berubah; bercocok tanam, membajak, membelah, menanam (*falaha*). Orang harus berkeinginan untuk menggarap tanah subur dari hatinya. Jika disiapkan dan diperbaharui secara layak, maka hati dapat meneruskan pertumbuhannya, yang pada akhirnya akan membuahkan hasil. Amar ma'ruf nahi munkar merupakan kewajiban yang dibebankan Allah kepada umat Islam sesuai kemampuannya yang ditegaskan oleh dalil Al Qur'an dan As-Sunnah serta Ijma' para Ulama. Ibnu Katsir dalam menafsirkan ayat ini, Maksud dari ayat ini, hendaklah ada sebagian umat ini yang menegakkan perkata ini. Seperti dalam surat Ali Imran (3) ayat 110 :

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ
خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

110. Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. sekiranya ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi

mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.

Umar bin Khathab berkata ketika memahami ayat ini,

"Wahai sekalian manusia, barang siapa yang ingin termasuk umat tersebut, hendaklah menunaikan syarat Allah darinya".

Sabda Rasulullah SAW :

"Barang siapa yang melihat satu kemungkaran, maka rubahlah dengan tangannya, jika tidak mampu maka dengan lisannya dan jika tidak mampu maka dengan hatinya, dan itu selemah-lemahnya iman". (Riwayat Muslim).

Sebagai pembawa risalah Allah, beliau ditugaskan menjadi saksi dan da'i bagi seluruh umat manusia. Dan sebagai da'i beliau bertugas memberikan kabar gembira dan peringatan, sehingga dapat menjadi cahaya yang menerangi kehidupan mereka. Allah SWT berfirman dalam surat Al Ahzab (33) ayat 45 – 46 :

يَتَأَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ شَهِيدًا وَمُبَشِّرًا وَنَذِيرًا ﴿٤٥﴾ وَدَاعِيًا
إِلَى اللَّهِ بِإِذْنِهِ ۖ وَسِرَاجًا مُنِيرًا ﴿٤٦﴾

45. Hai nabi, Sesungguhnya kami mengutusmu untuk jadi saksi, dan pembawa kabar gembira dan pemberi peringatan,
46. Dan untuk jadi penyeru kepada agama Allah dengan izin-Nya dan untuk jadi cahaya yang menerangi.

Kewajiban setiap individu berdakwah, disamping dinyatakan oleh ayat di atas juga ditegaskan oleh Rasulullah SAW. Setelah menyampaikan pesan-pesan penting dan mendasar dalam Haji Wada', Rasulullah bersabda :

"Maka hendaklah yang menyaksikan diantara kamu menyampaikan kepada yang tidak hadir, karena boleh jadi yang hadir itu menyampaikannya kepada orang yang lebih dalam mempertahankannya daripada sebagian yang mendengar kannya". (H.R. Bukhari)

Dalam kesempatan lain Rasulullah SAW menegaskan:

"Sampaikanlah yang (kamu terima) dariku, walaupun satu ayat" (H.R. Bukhari)

komunikasi secara berjama'ah atau berorganisasi diisyaratkan juga oleh ayat berikut ini dalam surat yunus (12) ayat 108 :

قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ عَلَىٰ بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي
وَسُبْحَانَ اللَّهِ وَمَا أَنَا مِنَ الْمُشْرِكِينَ ﴿١٠٨﴾

108. Katakanlah: "Inilah jalan (agama) ku, Aku dan orang-orang yang mengikutiku mengajak (kamu) kepada Allah dengan hujjah yang nyata, Maha Suci Allah, dan Aku tiada termasuk orang-orang yang musyrik".

6.1.3 Bagaimana karyawan BPR Syariah dalam kinerjanya telah dapat mengimplementasikan nilai ajaran Islam seperti yang tertera dalam Surat At Taubah (9) ayat 105?

Dalam pembahasan tentang motivasi kerja dalam perspektif Islam, sebagai kelengkapan terhadap hasil analisis kuantitatif, pikiran saya terbuka (*kasyf*) terhadap kebenaran (*al Haq*) sebagaimana dicatat dalam ayat Al Qur'an sebagai berikut yaitu surat At Taubah (9) ayat 105 yang berisi tentang perintah untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dipertanggung jawabkan hasil serta pengelolaannya dihadapan Allah :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Kebenaran yang saya maksud dari ayat ini ialah bahwa ayat tersebut secara eksplisit mendorong untuk melakukan usaha / kerja antara lain memberikan suatu dorongan untuk bekerja atau berusaha secara optimal,

maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Dalam menafsirkan At Taubah (9) ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut :

Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Maka Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang penting adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia

Sebagaimana semangat dan jiwa dalam surat Al-Qhashash (28) ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۚ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۚ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

77. Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Studi ini menunjukkan bahwa untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan optimal hasilnya serta pengelolaannya dihadapan Allah SWT harus sesuai dengan nilai – nilai yang terkandung dalam ajaran Islam, secara kuantitatif diperoleh skor sebesar 4,229 yang berarti secara umum berada pada katagori kuat. Islam menyuruh berusaha secara halal dengan sekuat tenaga. Implementasi surat At Taubah (9) ayat 105 tersebut dapat terlihat dalam jawaban responden dalam pertanyaan

terbuka tentang bekerja sesuai standar kerja, karyawan menjawab bahwa standar kerja telah ditetapkan dan diterapkan. Standar kerja diperlukan sebagai standar pelayanan yang baik kepada karyawan lain, selain standar kerja, bekerja dengan prestasi atau bekerja yang melebihi karyawan lain juga telah diterapkan, sehingga karyawan dalam bekerja dapat bekerja secara optimal dengan arti mengerahkan segala sumber daya yang dimilikinya. Selain itu, poin penting dari bekerja menurut karyawan adalah keadilan. Keadilan dalam bekerja menurut karyawan antara lain adalah keadilan menjalankan kewajiban dan mendapatkan hak bekerja, mendapat standar yang sama dengan karyawan lain yang selevel, adil dalam pembuatan *job description*, dalam berhubungan dengan karyawan lain dan adil dalam memutuskan pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan. Yang berikutnya adalah karyawan telah sadar bahwa dalam bekerja tidak saja bekerja di dunia saja tetapi bekerja untuk akhirat, ini dibuktikan dengan penyisihan sebagian pendapatannya sebagai zakat dan shodaqoh yang bertambah banyak. Hal ini ditegaskan dalam surat At Taubah (9) ayat 105 menegaskan keharusan berusaha itu. Islam menetapkan kerja (amal) sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap orang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dirinya. Surat At Taubah (9) ayat 105 menjelaskan juga bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan serta penegasan Allah SWT bahwa motivasi atau niat bekerja itu harus benar, sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah SWT akan membalas dengan cara memberi azab.

Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan seperti dalam surat An-Nahl (16) ayat 97. Surat An-Nahl (16) ayat 97 menjelaskan bahwa balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akherat (dalam bentuk pahala). Sementara itu, Surat Al-Kahfi (18) ayat 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam. Karena adanya penekanan terhadap amal (kerja) inilah yang membuat Abdul Hadi mengatakan Islam adalah ideologi praktis sekaligus praktek ideologi. Faruqi simpatik mengatakan bahwa Islam adalah *a religion of actions* (agama aksi). Saat menerangkan sikap Islam pada ekonomi dan bisnis, dia menyatakan: "memenuhi dunia, ruang dan waktu dengan nilai – nilai, bukan hanya penting bagi agama namun ini adalah kepentingan agama".

Studi ini menunjukkan pula bahwa karyawan BPR Syariah di Jawa tengah dan DI Yogyakarta tentang hasil kerja, karyawan berusaha merealisasikan tujuan BPR Syariah yang tidak saja didominasi oleh pemahaman materialistis atau kapitalistik yang bersifat duniawiyah semata, namun juga menyentuh nilai-nilai ruhiyyah karena apa yang dilakukan adalah semata-mata menjalankan perintah dalam kerangka mencari ridho Allah SWT. Aspek ruhiyyah berkaitan dengan ghirah

(semangat) atau visi dan misi karyawan. Adapun standar ukurannya adalah tingkat kesearahan atau kesesuaian aspek ruhiyyah kinerja atau hasil kerja karyawan dengan nilai-nilai Islam. Studi ini sama dengan pandangan yang dikemukakan oleh Zadjuli (1999:12) bahwa kinerja Islami digambarkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Oleh karenanya dalam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan syari'ah secara kaffah, motivasinya adalah spiritual dengan mencari keberuntungan di dunia dan di akhirat, menerapkan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan ZIS, dan menyantuni anak yatim dan fakir miskin. Sebagai konsekuensi dan atas sempurnanya manusia sebagai makhluk Allah SWT, maka manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (dengan sungguh-sungguh). Kinerja religius (Islami) selalu melibatkan iptek sehingga kualitas kerja religius tidak sama dengan kinerja biasa, karena manusia diperintahkan untuk dapat menguasai iptek agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan seluruh umat manusia di atas bumi (rahmatan lil- alamin). Dalam Al-Qur'an Surat Az Zumar (39) ayat 9 :

أَمَّنْ هُوَ قَنِيتُ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا مَحْذَرُ الْآخِرَةِ وَيَرْجُوا
 رَحْمَةَ رَبِّهِ ۖ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ
 إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

9. (apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

6. 2. Analisis Kuantitatif

6.2.1. Pengaruh Motivasi kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dalam perspektif Islam

Analisis terhadap pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1), menghasilkan harga koefisien pengaruh atau t-statistik sebesar 2,115 bertanda positif dan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0,258. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Y1), dengan demikian hipotesis pertama dari studi ini terbukti dan diterima. Ini artinya bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan dalam perspektif Islam akan serta merta meningkat juga. Karyawan termotivasi bekerja dengan tujuan memberikan kepuasan baik kepada diri sendiri maupun orang lain. Proses pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diukur melalui tiga indikator yaitu bersyukur, manfaat dan bekerja karena Allah, sedangkan variabel kepuasan kerja diukur melalui tiga indikator juga yaitu qanaah

atau berprestasi secara ikhlas, ketepatan waktu dan keberkahan. Dilihat dari nilai *loading factor* indikator yang tertinggi dari masing – masing variabel adalah manfaat pada variabel motivasi kerja dan indikator keberkahan pada variabel kepuasan kerja.

Karyawan akan termotivasi bila dalam bekerja akan menghasilkan output yang bermanfaat bagi diri sendiri dan bagi perusahaan, selain itu manfaat juga berarti bahwa motivasi terindikasi dalam manfaat di dunia dan di akhirat. Bila karyawan telah termotivasi untuk bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain baik di dunia dan akhirat maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dengan indikasi akan bekerja dengan baik karena dalam bekerja karyawan akan mendapatkan keberkahan dari Allah SWT. Seperti dalam surat Al Baqarah (2) ayat 201 :

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ
حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿٢٠١﴾

201. Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka"[127].

[127] inilah doa yang sebaik-baiknya bagi seorang muslim.

Bila hubungan antara motivasi dan kepuasan dijabarkan maka karyawan akan termotivasi dengan cara menekankan bahwa bekerja akan memberi manfaat bagi diri sendiri dan orang lain serta akan memberikan manfaat di dunia dan akhirat. Dengan memberikan manfaat kepada orang lain maka karyawan akan mendapatkan keberkahan. Dengan keberkahan ini, karyawan akan merasa puas dalam bekerja sehingga pada titik tertentu kepuasan karyawan secara Islami akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi kerja yang dimaksud pada studi ini adalah merupakan

kecenderungan menguraikan kekuatan yang ada dalam diri manusia dan melibatkan dalam kegiatan yang mengarah kepada perilaku dan sasaran kegiatan serta dorongan untuk memenuhi kebutuhan manusia, pengharapan atas prestasi kerja dan menanamkan kepercayaan bahwa kerja adalah ibadah yang sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah sehingga dampak motivasi kerja akan mengarah pada kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Kesuksesan kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauhmana motivasi dapat dijalankan melalui indikator tersebut. Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kepuasan kerja searah dengan pendapat Umar (1999) menyatakan motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Pada dasarnya manusia mudah diberikan motivasi karena apabila setiap kebutuhannya terpenuhi seseorang mempunyai motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Zainun, 1990).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah kondisi di lingkungan kerja (Musaneef, 1994). Kondisi lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik (seperti suhu ruangan, fasilitas, kebersihan dan pencahayaan) dan kondisi non fisik berupa interaksi antara pegawai dengan rekan kerja dan atasan. Kondisi kerja tersebut secara langsung berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai dan juga merupakan motivator untuk bekerja dengan baik (Mangkunegara,

2000). Kebutuhan dan tujuan merupakan konsep yang memberikan dasar untuk menyusun suatu pola terpadu dalam motivasi. Proses motivasi dimulai orang berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang mencari jalan untuk menurunkan tekanan yang timbul dari rasa tidak senang.

Para pakar psikologi modern tidak banyak yang memberikan perhatian pada studi dimensi spiritual manusia dan kebutuhan pokok pada tingkat tinggi. Padahal kebutuhan-kebutuhan ini mempunyai kedudukan terpenting dan tertinggi yang melebihi manusia dari seluruh ciptaan Tuhan yang lain (Najati, 1982). Sesungguhnya kebutuhan spiritual bersifat asasi sehingga perlu memperhatikan nilai spritual dengan mendalami, menanamkan dan menyusun dasar-dasar moralitas manusia. Di dalamnya pasti mengajarkan nilai-nilai moral spiritual yang bermanfaat bagi pemeluknya. Berkaitan dengan aktivitas pekerjaan, Max Weber mengatakan bahwa ada suatu hubungan langsung (fungsional) antara sistem nilai suatu agama dengan kegairahan bekerja para pemeluk agama tersebut (Swasono, 1988). Dalam suatu hadis yang berkenaan dengan motivasi kerja dan diriwayatkan oleh Imam Bukhari, Rasulullah SAW bersabda yang berarti bahwa seseorang tidak termasuk mukmin apabila ia lebih mencintai dirinya ketimbang mencintai saudaranya. Sedangkan dalam Al Qur'an surat Al-Baqoroh (2) ayat 155 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ
وَالْأَنْفُسِ وَالْأَمْوَاتِ ۚ وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

155. Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.

Selanjutnya juga dijelaskan bahwa motivasi kerja dalam Islam adalah mencari keberuntungan di dunia maupun di akhirat, keberuntungan disini artinya setelah manusia bekerja dan berusaha yang menentukan berhasil dan tidaknya adalah Allah yang maha kuasa . Sedangkan hasil pekerjaan orang kafir hanya dapat dinikmati di dunia saja (Zadjuli, 1999 : 16). Dengan demikian maka motivasi kerja dalam perspektif Islam adalah merupakan kecenderungan menguraikan kekuatan yang ada dalam diri manusia dan melibatkan dalam kegiatan yang mengarahkan kepada perilaku dan sasaran kegiatan serta dorongan untuk memenuhi kebutuhan manusia, pengharapan atas prestasi kerja dan menanamkan kepercayaan bahwa kerja adalah ibadah yang sesuai dengan tuntunan Al Qur'an dan As Sunnah dengan berlandaskan bahwa akan membawa keberuntungan di dunia dan akherat dan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain serta bahwa dalam bekerja dikarenakan perintah Allah SWT.

6.2.2 Pengaruh Motivasi kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dalam Perspektif Islam.

Analisis terhadap pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2), menghasilkan harga koefisien pengaruh atau t-statistik sebesar 1,795 bertanda positif dan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0,191. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasi kan bahwa motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja

karyawan (Y2), dengan demikian hipotesis kedua dari studi ini terbukti dan diterima. Ini artinya bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga, sehingga karyawan termotivasi bekerja dengan tujuan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Proses pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam diukur melalui indikator : bersyukur, manfaat dan bekerja karena Allah. Sedang kinerja karyawan diukur melalui indikator : melakukan yang terbaik (Qanaah), kualitas kerja, prestasi kerja, aadil dan mengeluarkan ZS.

Karyawan merasa bila telah membayar zakat dan shodaqoh maka akan merasa nyaman untuk bekerja karena karyawan merasa bahwa bekerja tidak hanya untuk mendapatkan manfaat dunia saja tetapi untuk akherat nanti juga. Sehingga bila urusan akherat telah terlaksana dengan baik maka urusan dunia akan lebih lancar dan berhasil dengan baik. Seperti dalam surat Al baqaraah (2) ayat 277 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَءَاتَوْا
الزَّكَاةَ لَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ

يَحْزَنُونَ ﴿٢٧٧﴾

277. Sesungguhnya orang-orang yang beriman, mengerjakan amal saleh, mendirikan shalat dan menunaikan zakat, mereka mendapat pahala di sisi Tuhannya. tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati.

Dari ayat diatas mengerjakan amal sholeh berarti bekerja yang baik di dunia ini dan yang membayar zakat, mereka akan mendapatkan pahala, tiada kekhawatiran dan tidak bersedih. Sehingga bila bekerja, mereka

yang membayar zakat akan selalu mendapat pertolongan yang tidak diduga baik pertolongan di dunia ini dan pertolongan di yaumul akhir nanti. Dengan termotivasinya karyawan dengan memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain serta bermanfaat di dunia dan akherat maka dalam bekerja karyawan akan meningkatkan kinerja yang diwujudkan dalam bekerja dengan mengutamakan rasa keadilan, adil bagi diri sendiri, orang lain dan perusahaan

Motivasi kerja yang dimaksud pada studi ini adalah merupakan kecenderungan menguraikan kekuatan yang ada dalam diri manusia dan melibatkan dalam kegiatan yang mengarah kepada perilaku dan sasaran kegiatan serta dorongan untuk memenuhi kebutuhan manusia, pengharapan atas prestasi kerja dan menanamkan kepercayaan bahwa kerja adalah ibadah yang sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah sehingga dampak motivasi kerja Islami akan mengarah pada kinerja Islami karyawan dalam bekerja. Kesuksesan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauhmana motivasi dapat dijalankan melalui indikator – indikatornya.

Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan searah dengan pendapat Harold Koontz (1989) bahwa motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan. Sedangkan Robbins (2001) motivasi juga

dapat berarti dukungan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku. Namun motivasi tidaklah memberikan pengaruh satu – satunya atas tingkat prestasi seseorang. Ada dua faktor lainnya yang berhubungan dengan tingkat prestasi yaitu kemampuan dan persepsi tentang perannya (*role perception*), yaitu pengertian perilaku yang mana adalah penting untuk mencapai suatu prestasi yang tinggi. Motivasi, kemampuan, dan persepsi tentang peran saling berhubungan. Dengan demikian, bila salah satu faktor tersebut diatas rendah maka tingkat prestasi juga akan rendah, meskipun faktor lainnya adalah tinggi.

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh – sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan zdikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik / *khoiro ummah* (Tasmara, 1995). Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh oleh karena mempunyai nilai ibadah yang luhur. Oleh karenanya, pribadi muslim yang qonaah seharusnya memiliki motivasi yang positif dan kuat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan untuk dimiliki untuk menghasilkan prestasi / kinerja yang tinggi. Gymnastiar (2002) juga mengatakan untuk menjadi muslim harus mensinergikan keunggulan harmoni antara zdikir, fikir dan ikhtiar. Bila dilihat dari perspektif motivasi terhadap gejala sosial, peran lingkungan dalam mengkondusifkan sebuah organisasi menjadi penting untuk

dirumuskan sebagai sebuah mekanisme organisasi yang sistematis dan terarah. Dengan pemahaman seperti ini, Imam Ghazali memandang proses pemotivasian kepada pegawai atau karyawan sehingga mampu meningkatkan prestasi kerjanya sendiri. Menurut Anshari (1993) motivasi muamalah adalah tata aturan Illahi yang mengatur hubungan antara manusia dengan manusia lain atau dengan benda dan materi lainnya. Motivasi muamalah berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer (pokok), kebutuhan sekunder (kesenangan) dan kebutuhan tersier (kemewahan).

Perbuatan yang dilakukan manusia tidak akan pernah keluar dari kedudukannya sebagai aktivitas untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan naluri sebagai potensi kehidupan yang dianugerahkan oleh Allah kepada manusia. Kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan perbuatan ditentukan oleh motivasi (*al-quwwah*), maksud tujuan dan perbuatan (*al-qimah*) yang menjadi dasar manusia dalam melakukan perbuatan. Oleh karena itu mengetahui dan membina motivasi serta tujuan yang sah dan kuat dengan pemahaman hidup, agar setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dapat terlaksana dengan baik dan sempurna adalah wajib bagi setiap orang. Bekerja karena Allah yaitu berupa kesadaran seseorang bahwa dia memiliki hubungan dengan penciptanya yaitu Allah SWT yang akan meminta pertanggungjawaban atas segala perbuatannya selama didunia. Seperti dalam surat Al Hajj (22) ayat 77 – 78 :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اَرْكَعُوا وَاَسْجُدُوا وَاَعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَاَفْعَلُوا الْخَيْرَ

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿٧٧﴾ وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ ۚ هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ ۚ مِلَّةَ أَبِيكُمْ إِبْرَاهِيمَ ۚ هُوَ سَمَّاكُمُ الْمُسْلِمِينَ مِنْ قَبْلُ وَفِي هَذَا لِيَكُونَ الرَّسُولُ شَهِيدًا عَلَيْكُمْ وَتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ ۚ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَاعْتَصِمُوا بِاللَّهِ هُوَ مَوْلَاكُمْ ۚ فَنِعْمَ الْمَوْلَى وَنِعْمَ

النَّصِيرُ ﴿٧٨﴾

77. Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.

78. Dan berjihadlah kamu pada jalan Allah dengan jihad yang sebenar-benarnya. dia Telah memilih kamu dan dia sekali-kali tidak menjadikan untuk kamu dalam agama suatu kesempitan. (Ikutilah) agama orang tuamu Ibrahim. dia (Allah) Telah menamai kamu sekalian orang-orang muslim dari dahulu[993], dan (begitu pula) dalam (Al Quran) ini, supaya Rasul itu menjadi saksi atas dirimu dan supaya kamu semua menjadi saksi atas segenap manusia, Maka Dirikanlah sembahyang, tunaikanlah zakat dan berpeganglah kamu pada tali Allah. dia adalah Pelindungmu, Maka dialah sebaik-baik pelindung dan sebaik-baik penolong.

[993] Maksudnya: dalam kitab-kitab yang Telah diturunkan kepada nabi-nabi sebelum nabi Muhammad s.a.w.

6.2.3 Pengaruh Komunikasi kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dalam Perpektif Islam

Analisis terhadap pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komunikasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1), menghasilkan harga koefisien pengaruh atau t-statistik sebesar 5,044 bertanda positif dan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0,627. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Y1), dengan demikian hipotesis ketiga dari studi ini terbukti dan diterima. Ini artinya bahwa semakin meningkatnya komunikasi kerja maka kepuasan kerja karyawan dalam perspektif Islam akan semakin meningkat juga, sehingga karyawan berkomunikasi di tempat kerja selama ini memiliki tujuan memberikan kepuasan baik kepada diri sendiri maupun

orang lain. Variabel komunikasi kerja dalam perpektif Islam memiliki tiga indikator yaitu berkata baik, tidak berprasangka buruk dan memberi maaf. Indikator yang memiliki nilai rata – rata tertinggi adalah indikator berkata baik sedangkan indikator yang memiliki nilai *loading factor* yang tertinggi adalah tidak berprasangka buruk. Perbedaan ini menyebabkan komunikasi internal yang terjadi antar karyawan terasa ada hambatan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa indikator komunikasi berkata baik merupakan dasar utama dalam berkomunikasi antar karyawan tetapi yang terjadi adalah bahwa antar karyawan dalam berkata baik tidak diikuti dengan keikhlasan sehingga munculnya prasangka buruk antar karyawan. Bila dilihat dari lokasi penelitian dan responden yang memiliki keturunan dari suku Jawa dan berlokasi di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai dengan tipikal suku Jawa yaitu tidak suka beradu mulut atau beragumentasi berhadap – hadapan, tetapi kemudian saling berprasangka buruk di belakang. Hai ini sudah di firmankan Allah SWT dalam surat yunus (10) ayat 36 :

وَمَا يَتَّبِعْ أَكْثَرُهُمْ إِلَّا ظَنًّا ۚ إِنَّ الظَّنَّ لَا يُغْنِي مِنَ الْحَقِّ شَيْئًا ۚ إِنَّ
 اللَّهَ عَلِيمٌ بِمَا يَفْعَلُونَ ﴿٣٦﴾

36. Dan kebanyakan mereka tidak mengikuti kecuali persangkaan saja. Sesungguhnya persangkaan itu tidak sedikitpun berguna untuk mencapai kebenaran[690]. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang mereka kerjakan.

[690] sesuatu yang diperoleh dengan prasangkaan sama sekali tidak bisa menggantikan sesuatu yang diperoleh dengan.

Nilai rata – rata tertinggi dan *loading factor* tertinggi dari variabel kepuasan adalah indikator keberkahan. Kepuasan karyawan akan tercapai bila masing – masing karyawan merasa mendapatkan keberkahan dalam

bekerja. Bila komunikasi kerja yang diwujudkan dalam indikasi tidak berprasangka buruk maka kepuasan kerja karyawan akan terwujud berupa mendapat keberkahan dalam bekerja. Proses pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perspektif Islam diukur melalui indikator : berkata baik, tidak berprasangka buruk dan selalu memberi maaf. Parameter estimasi pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai statistik sebesar 5,044 sehingga hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif dapat diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi kerja yang dimaksud pada studi ini adalah merupakan suatu proses interaksi pengiriman dan penerimaan informasi dalam suatu organisasi yang kompleks yang bertujuan mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan yang berpegang kepada nilai – nilai Al Qur'an dan As Sunnah. Termasuk dalam komunikasi kerja Islami adalah komunikasi visi dan misi (*shilatul itiqad*), komunikasi ilmu (*shilatul ilmi*), komunikasi ketrampilan (*shilatul fi'li*) dan komunikasi emosional, psikhis atau ruhiyah (*silaturrahmi*) (Faruqi, 1988). Kesuksesan kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauhmana komunikasi kerja dapat dijalankan melalui indikator – indikatornya dalam perpektif Islam.

Temuan ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Downs and Hazen (1977), Grey and Laidlaw (2004) dan hasil penelitian Dawns yang dikutip oleh Varona (1996), Brunetto and Farr Wharton (2002) tentang hubungan pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan

kerja. Komunikasi yang mampu memberikan kepuasan dapat dikatakan sebagai komunikasi yang efektif, artinya tepat sasaran dan tujuan dan mampu menghindari hambatan. Pemanfaatan umpan balik khususnya yang negatif jika ditanggapi dengan kesadaran diri akan mampu menjadikan informasi berharga dalam rangka memperbaiki komunikasi. Pendekatan utama dalam komunikasi kerja adalah komunikasi hubungan antar pekerja dan antar instansi dengan efektif dan efisien. Sedangkan komunikasi dibagi menjadi dua yaitu formal dan informal. Komunikasi informal terdiri dari komunikasi hubungan langsung dan hubungan pribadi. Sedangkan komunikasi formal terdiri dari hubungan yang terlegitimasi secara resmi melalui surat keputusan dan hubungan yang diciptakan keahlian pencetusnya.

Inti komunikasi adalah adanya interaksi. Mahmud mengatakan bahwa makna interaksi (*at-ta'amu*) adalah usaha dari dua belah pihak yang saling menukar pembicaraan, perbuatan atau keadaan. Jika kita telaah, konsep ini mengandung makna adanya *takhaataba* (saling berbicara), *tarasala* (saling mengirim), *tashaalaha* (saling berdamai atau berbaikan), *tabaa'yaa* (saling memba'at). Dalam komunikasi kerja, secara implisit ada dua orang atau lebih yang melakukan penyampaian pesan (*tarasala*) sehingga pesan dapat tersampaikan. Dengan demikian, secara umum komunikasi adalah hubungan timbal balik antara dua orang atau lebih, baik itu secara langsung atau tidak langsung untuk mencapai satu tujuan. Islam memiliki konsep dasar dalam mengembangkan komunikasi. komunikasi kerja menurut Islam antara lain seperti dalam ayat di Al Qur'an

yang berisi tentang berkata baik (*Qaulan Ma'rufan*) adalah bahwa dalam berkomunikasi antar manusia harus dilandasi oleh kata yang bila menolak dilakukan dengan cara yang baik dan pemberian maaf atas tingkah laku yang kurang sopan. Seperti dalam Surat Al Baqarah (2) ayat 263 :

﴿ قَوْلٌ مَّعْرُوفٌ وَمَغْفِرَةٌ خَيْرٌ مِّنْ صَدَقَةٍ يَتْبَعُهَا أَذًى ۗ وَاللَّهُ غَنِيٌّ حَلِيمٌ ۝۲۶۳ ﴾

263. Perkataan yang baik dan pemberian maaf[167] lebih baik dari sedekah yang diiringi dengan sesuatu yang menyakitkan (perasaan si penerima). Allah Maha Kaya lagi Maha Penyantun.
[167] Perkataan yang baik maksudnya menolak dengan cara yang baik, dan maksud pemberian ma'af ialah mema'afkan tingkah laku yang kurang sopan dari si penerima.

Dengan demikian maka komunikasi kerja dalam perspektif Islam adalah merupakan proses interaksi pengiriman dan penerimaan informasi dalam suatu organisasi yang kompleks yang bertujuan mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan yang berpegang kepada nilai – nilai Al Qur'an dan As Sunnah dengan berlandaskan bahwa akan membawa keberuntungan di dunia dan akherat dan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain serta bahwa dalam bekerja dikarenakan perintah Allah SWT.

6.2.4 Pengaruh Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dalam Perspektif Islam

Analisis terhadap pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komunikasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2), menghasilkan harga koefisien pengaruh atau t-statistik sebesar 1,842 bertanda positif dan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0,264. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi kerja (X2) yang selama ini dilakukan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y2), dengan demikian

hipotesis keempat dari studi ini terbukti dan diterima. Ini artinya bahwa semakin meningkatnya komunikasi kerja oleh karyawan yang selama ini dilakukan maka kinerja karyawan dalam perspektif Islam akan semakin meningkat juga, sehingga karyawan dalam berkomunikasi di tempat kerja memiliki tujuan memberikan kinerja yang baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Proses pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan diukur melalui indikator : berkata baik, tidak berprasangka buruk dan selalu memberi maaf. Parameter estimasi pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja dengan nilai statistik sebesar 1,842 sehingga hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif dapat diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi kerja yang dimaksud pada studi ini adalah merupakan suatu proses interaksi pengiriman dan penerimaan informasi dalam suatu organisasi yang kompleks yang bertujuan mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan yang berpegang kepada nilai – nilai Al Qur'an dan As Sunnah. Termasuk dalam komunikasi kerja adalah komunikasi visi dan misi, komunikasi ilmu, komunikasi ketrampilan dan komunikasi emosional, psikhis atau *ruhiyyah*. Kesuksesan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana komunikasi kerja dalam perspektif Islam dapat dijalankan melalui indikator – indikatornya. Berpengaruhnya komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan searah dengan pendapat Emerson dalam Sunarjo (1995 : 72-73), Komunikasi yang dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan oleh komunikator adalah komunikasi yang

dikatakan efektif. Membangun dan memelihara sistem komunikasi yang efektif tersebut adalah fungsi pokok eksekutif perusahaan atau organisasi (Hardjana,2000:10). Komunikasi kerja Islami karyawan dengan tidak berprasangka buruk akan meningkatkan kinerja Islami karyawan bila dilakukan dengan pemenuhan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Seperti dalam surat An Nisa(4) ayat 58

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

58. 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.

Karena pekerjaan merupakan amanat yang harus disampaikan kepada yang berhak menerima, maka seluruh karyawan diwajibkan untuk berbuat adil. Selain itu dalam surat An Nahl (16) ayat 90 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

90. Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Dikatakan bahwa keadilan akan memberikan rasa yang jauh dari perbuatan keji, permusuhan dan kemungkaran. Termasuk disini adalah prasangka buruk dalam berinteraksi sesama karyawan. Walaupun

komunikasi penting dalam suatu tingkatan manajemen, tetapi komunikasi sangat penting dalam fungsi pemimpin. Pada umumnya terdapat kesepakatan tentang perlunya komunikasi yang efektif, namun tidak demikian halnya apabila tiba pada soal definisi komunikasi. Menurut Koontz, O'Donnell dan Weihrich, komunikasi adalah penyampaian informasi dari pihak pengirim kepada penerima dan informasi itu dapat dipahami oleh si penerima.

6.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dalam Perspektif Islam

Analisis terhadap pengujian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2), menghasilkan harga koefisien pengaruh atau t-statistik sebesar 2,715 bertanda positif dan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0,431. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja (Y2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y2) dalam perspektif Islam, dengan demikian hipotesis kelima dari studi ini terbukti dan diterima. Ini artinya bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja secara Islam maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga, sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja dan mempunyai tujuan memberikan kinerja yang baik untuk diri sendiri maupun orang lain.

Proses pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diukur melalui indikator : berprestasi secara ikhlas, ketepatan waktu kerja dan keberkahan. Parameter estimasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai statistik sebesar 2,715 sehingga hipotesis nol dapat

ditolak dan hipotesis alternatif dapat diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam. Kepuasan kerja yang dimaksud pada studi ini adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung – jawab yang diberikan baik secara jasadiyyah maupun ruhiyyah serta memaknai kerja sebagai kehidupan intelektual, fisik dan ibadah yang sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah. Berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja searah dengan pendapat Hamid, et. al., (2003: 40) Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Bila dilihat dari indikator – indikator dari variabel kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan maka dapat dilihat bahwa pada variabel kepuasan kerja Islami karyawan nilai rata – rata tertinggi dan nilai *loading factor* tertinggi ada pada indikator keberkahan. Seperti dalam surat Al Lail (92) ayat 18 – 21 :

الَّذِي يُؤْتِي مَالَهُ يَتَزَكَّى ﴿١٨﴾ وَمَا لِأَحَدٍ عِنْدَهُ مِنْ نِعْمَةٍ تُجْزَى
إِلَّا أَتَتْغَاءَ وَجْهَ رَبِّهِ الْأَعْلَى ﴿١٩﴾ وَلَسَوْفَ يَرْضَى ﴿٢٠﴾

18. Yang menafkahkan hartanya (di jalan Allah) untuk membersihkannya,

19. Padahal tidak ada seseorangpun memberikan suatu nikmat kepadanya yang harus dibalasnya,
20. Tetapi (Dia memberikan itu semata-mata) Karena mencari keridhaan Tuhannya yang Maha Tinggi.
21. Dan kelak dia benar-benar mendapat kepuasan.

Dalam ayat ini terlihat bahwa bila menafkahkan harta di jalan Allah SWT akan mendapat kepuasan di dunia akherat. Dan bila menafkahkan hartanya di jalan Allah SWT akan mendapatkan keberkahan seperti dalam surat Al A'raf (7) ayat 96 :

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ ءَامَنُوا وَأَتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَٰكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ ﴿٩٦﴾

96. Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, Pastilah kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat kami) itu, Maka kami siksa mereka disebabkan perbuatannya.

Pada variabel kinerja karyawan, karyawan seharusnya lebih menekankan kepada nilai *loading factor* yang tertinggi yaitu pada indikator pemenuhan rasa keadilan bagi seluruh karyawan daripada kepada nilai rata – rata tertinggi yaitu indikator mengeluarkan zakat dan shodaqoh. Pemuasan karyawan melalui penekanan bahwa bekerja merupakan keberkahan di dunia dan akherat akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam secara keseluruhan bila diimbangi dengan pemenuhan rasa keadilan dalam bekerja.

6. 3. Keterbatasan Studi

Hasil studi ini dirasa masih belum dapat memberikan hasil yang benar – benar mampu memberikan jawaban secara menyeluruh terhadap

permasalahan – permasalahan yang meliputi motivasi kerja, komunikasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif Islam yang ada dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena :

1. Variabel dan indikator motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam perspektif Islam ini diambil dari referensi buku yang sudah ada tanpa melakukan analisis faktor dengan menggunakan *explanatory factor analysis*.
2. Masih sedikit dukungan teoritik dan empirik dalam penelitian ini sehingga membutuhkan studi yang mendalam untuk menemukan indikator yang sesuai dengan kondisi dan masing – masing variabel
3. Studi ini hanya mencakup beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah di Jawa Tengah dan DI Yogyakarta yaitu motivasi kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja dalam perspektif Islam, tetapi masih memerlukan variabel antesenden untuk menghasilkan model yang terbaik.
4. Studi ini dilakukan pada satu periode dengan menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup yang berkaitan dengan karakteristik responden yang diasumsikan memiliki karakteristik yang relatif homogen.
5. Kinerja karyawan dalam perspektif Islam diukur melalui persepsi karyawan itu sendiri dan tidak diukur melalui persepsi pimpinan maupun nasabah, sehingga dimungkinkan terdapat bias walau dalam penelitian ini sangat kecil.



BAB 7

PENUTUP

7. 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi setelah melakukan analisis dan pengujian implementasi motivasi kerja Islami dan komunikasi kerja Islami serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja Islami dan kinerja Islami karyawan di bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dari studi ini terbukti dan diterima. Ini artinya bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan dalam perspektif Islam akan semakin tinggi. Artinya bahwa pada motivasi kerja, *loading factor* tertinggi menunjukkan indikator manfaat. Sedangkan pada kepuasan kerja rata – rata dan *loading factor* yang tertinggi ada pada indikator keberkahan. Ini menunjukkan karyawan termotivasi bekerja karena bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT yang memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain baik di dunia maupun akherat dan motivasi ini bagi karyawan akan memberikan keberkahan dalam bekerja yang merupakan indikator kepuasan kerja karyawan dalam perspektif Islami. Dengan memberikan manfaat kepada orang lain maka karyawan akan mendapat keberkahan. Keberkahan bagi karyawan akan merasakan

kepuasan dalam bekerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini memperkaya temuan penelitian sebelumnya Mangkunegara (2000), Mursi (1998), (Umar, 1999), Alderfer (1997), Najati (1982), Zadjuli (1999), Ghozali (2007), Hidayat (2005). Studi ini memperkaya teori motivasi dalam perspektif Islam bahwa motivasi kerja sebagai motivasi kepada Allah (*Devine motivation*) yang memiliki tiga indikator yaitu : *hub* (cinta), *raja'* (harap) dan *khauf* (takut) kepada Allah. Hal ini sesuai dengan surat Al Baqarah (2) : 201 dan 155.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua dari studi ini terbukti dan diterima. Ini artinya bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan dalam perspektif Islam akan semakin tinggi. Artinya bila dilihat dari loading factor yang tertinggi untuk motivasi adalah indikator manfaat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memberi manfaat bagi orang lain baik di dunia dan akherat dapat menjadi motivasi yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bila dilihat dari indikator kinerja karyawan maka loading factor tertinggi adalah adil. Dengan termotivasi bekerja karena Allah SWT dan bersyukur atas nikmat yang telah diberikan Allah SWT, maka kinerja karyawan dalam perspektif Islam akan meningkat melalui pemenuhan rasa keadilan bagi karyawan. karyawan meyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaan tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh oleh karena mempunyai nilai ibadah di hadapan Allah. Penelitian ini

memperkaya temuan penelitian sebelumnya Maslow (1997), Koontz (1989), Robbins (2001), Tasmara (1995), Gymnastiar (2002), Anshari (1993). Hal ini sesuai dengan surat Al Baqarah (2) ayat 277, surat Al Hajj (22) ayat 77 dan 78

3. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga dari studi ini terbukti dan diterima. Ini artinya bahwa semakin baik komunikasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan dalam perspektif Islam akan semakin tinggi. Dari hasil statistik loading factor yang tertinggi adalah tidak berprasangka buruk. Selain itu, bila dilihat dari indikator kepuasan kerja maka *loading factor* tertinggi adalah keberkahan. Artinya dalam berkomunikasi kerja, tidak berprasangka buruk merupakan langkah untuk mencapai kepuasan kerja yang diindikasikan mendapat keberkahan dalam bekerja. Atau dengan kata lain bahwa kepuasan kerja karyawan yang berupa keberkahan dalam bekerja dipengaruhi oleh sejauhmana komunikasi kerja yang tidak saling berprasangka buruk. Penelitian ini memperkaya temuan penelitian sebelumnya Benge (1985), Faruqi (1988), Downs and Hazen (1977), Grey and Laidlaw (2004), Dawns dalam Varona (1996), Brunetto and Wharton (2002), Mahmud(2001). Hal ini sesuai dengan surat Yunus (10) ayat 36 dan surat Al Baqarah (2) : 263.
4. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dalam perpektif Islam. Dengan demikian hipotesis keempat dari studi ini terbukti dan diterima. Ini artinya bahwa semakin baik

komunikasi kerja karyawan maka kinerja karyawan dalam perspektif Islam akan semakin tinggi. Artinya semakin baiknya komunikasi kerja terutama tidak berprasangka buruk sebagai loading factor yang tertinggi karyawan akan merasakan keadilan dalam bekerja. Rasa keadilan yang muncul dalam bekerja ini akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam secara keseluruhan. Penelitian ini memperkaya temuan penelitian sebelumnya Emerson dalam Sunarjo (1995), Hardjana (2000), Bengue (1985), Koontz (1996), . Hasil temuan studi ini, menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan yang dengan tidak berprasangka buruk akan meningkatkan hubungan antar karyawan. Hubungan antar karyawan yang baik akan semakin memperjelas tugas – tugas yang dibebankan kepada karyawan yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi kerja karyawan dengan tidak berprasangka buruk akan meningkatkan kinerja Islami karyawan bila dilakukan dengan pemenuhan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Selain itu, karyawan mengatakan bahwa keadilan akan memberikan rasa yang jauh dari perbuatan keji, permusuhan dan kemungkaran. Hal ini sesuai dengan surat An Nisa (4) ayat 58 dan surat An Nahl (16) ayat 90.

5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kelima dari studi ini terbukti dan diterima. Ini artinya bahwa semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan dalam perspektif Islam akan semakin tinggi. Kepuasan Islami kerja yang tercermin dari tingginya

loading factor indikator keberkahan akan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemenuhan rasa keadilan. Penelitian ini memperkaya temuan penelitian sebelumnya Hamid, et. al., (2003), Dessler (1982), Herzberg dalam Armstrong (1994), Handoko (2001), As'ad (1998). Hasil temuan studi ini bahwa karyawan yang puas dalam bekerja dengan indikasi memiliki rasa keberkahan baik di dunia dan akherat maka mereka mempunyai tujuan memberikan kinerja yang baik bagi diri sendiri maupun orang lain bila dilakukan dengan pemenuhan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna bagi perusahaan. Hal ini sesuai dengan surat Al Lail (92) ayat 18-21 dan surat Al A'raf (7) ayat 96.

6. Studi ini menunjukkan bahwa untuk melaksanakan pekerjaan dengan motivasi bekerja merupakan wujud ibadah kepada Allah SWT sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam surat An Nahl (16) ayat 97, surat Al Jumuah (62) ayat 10, surat Al Kahfi (18) ayat 30 telah dilaksanakan dengan baik karyawan BPR Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Ini dibuktikan dengan indikator manfaat sebagai loading factor yang berada pada kategori tinggi, artinya dalam bekerja, karyawan merasa akan mendapat manfaat baik bagi diri sendiri maupun orang lain serta mendapat manfaat di dunia dan akherat . Ini juga dibuktikan dalam jawaban

pertanyaan terbuka yang menjawab bahwa pentingnya motivasi yang berupa harap (raja') dan (khauf) kepada Allah SWT dalam kehidupannya. karyawan bekerja selain untuk beribadah juga bertujuan untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhannya, baik lahir maupun batin agar dapat mempertahankan hidupnya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan karyawan mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Kinerja dan upaya karyawan harus diakui dan dimuliakan jika memang bekerja dengan baik.

7. Studi ini menunjukkan bahwa komunikasi secara Islami sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam surat Ali Imran (3) ayat 104, telah diimplentasikan oleh karyawan BPR Syariah di Jawa tengah dan Daerah istimewa Yogyakarta. Ini dibuktikan dengan indikator tidak berprasangka buruk sebagai loading factor yang berada pada kategori tinggi artinya dalam bekerja, karyawan merasa dalam berkomunikasi seharusnya tidak diikuti dengan prasangka buruk tetapi dengan mengajak kepada kebaikan (amal makruf) dan saling mengingatkan untuk tidak melakukan hal – hal yang merugikan diri sendiri (nahi mungkar). Hasil jawaban terbuka juga menunjukkan bahwa dalam berkomunikasi kerja masih terdapat pertentangan antar karyawan tetapi tidak sampai terjadi konflik karena dalam berkomunikasi antar karyawan telah di landasi oleh saling pengertian, saling percaya dan saling merasakan keadilan di tempat kerja.

8. Studi ini menunjukkan bahwa untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan optimal hasilnya serta pengelolaannya dihadapan Allah SWT sesuai dengan surat At Taubah (9) ayat 105 sudah dilaksanakan dengan baik dan telah diimplentasikan oleh karyawan BPR Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Ini dibuktikan dengan indikator adil sebagai loading factor yang berada pada kategori tinggi artinya dalam bekerja, karyawan akan bekerja secara baik dan optimal bila karyawan merasakan keadilan baik berupa kondisi kerja maupun imbalan yang diterima. Secara eksplisit, rasa keadilan di tempat kerja akan mendorong karyawan untuk melakukan usaha secara optimal dan bekerja dengan sebaik – baiknya dan bersungguh – sungguh. Sedangkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam, sejauhmana karyawan dapat menguasai ilmu dan teknologi agar bisa menjadi manusia yang berprestasi dan bermanfaat untuk seluruh umat manusia di atas bumi (rahmatan lil- alamin) seperti dalam Al-Qur'an Surat Az Zumar (39) ayat 9.
9. Studi ini memperkaya khasanah kajian teoritik motivasi kerja, komunikasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif Islam yang dihasilkan oleh Najati (1982), Abdurrahman (1998), Zadjuli (1999), Tasmara (1995), Anshari (1993), Cecep Dharmawan (2006), Mu'afi (2003), Hamid (2002), Muhamad (2006), Hidayat (2005), dan Suprayitno (1993). Pemerdayaan aspek teoritik kepada tujuan perbuatan manusia mutlak harus dipahami dengan nilai yang ingin diwujudkan dalam setiap perbuatan tersebut. Bila tujuan

dapat tercapai maka akan merasa terpuaskan dengan nilai yang ingin dicapai manusia yang dapat memberikan kepuasan kepada pelakunya. Nilai – nilai tersebut antara lain adalah nilai materi, nilai kemanusiaan, nilai akhlaq dan nilai spiritual. Motivasi kerja juga merupakan dorongan yang bersifat spiritual yaitu motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muammalah. Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh – sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat khoiro ummah. Perspektif Islam yang lebih luas yaitu tujuan yang ingin dicapai tidak hanya pemenuhan hidup di dunia saja, tetapi yang ingin dicapai terciptanya keseimbangan secara sinergi yang mencakup pemenuhan kebutuhan hidup manusia baik di dunia maupun di akhirat kelak sesuai dengan ajaran Islam.

Namun hasil studi ini berbeda dengan teori motivasi kerja, komunikasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dinyatakan oleh Sperling (1987), Mc. Cormick (1985), Stanton (1981), Stanford (1969), Harold Koontz (1989), Goldhaber (1993), Benge (1985), Hamid, et. al. (2003), Robbins (1998), Dessler (1982), Luthans (1995), Wexley dan Yukl (1997), Stephen Robins (2003), Gilmer (1966), Desler (1997), Gibson (1987), Robinson and Larsen (1990), Cascio (1998). Ketidaksamaannya terletak dasar pendekatan yang digunakan sebagai pendekatan yang berdampak pada tujuan akhir yang dicapai oleh organisasi perusahaan.

10. Penerapan nilai – nilai Islami tentang motivasi kerja, komunikasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan telah seluruhnya (kaffah) dapat diimplementasi kan secara konsisten dan berkelanjutan. Hal ini senantiasa perlu mendapatkan kepedulian dari manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan perusahaan, sehingga perusahaan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat serta dapat pula menjalankan kegiatan operasionalnya secara Islami dan mengembangkan nilai – nilai Islami secara kaffah dan benar. Sehingga penerapan nilai – nilai Islam tentang motivasi kerja, komunikasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan dapat optimal dan hal itu diperlukan komitmen yang tinggi juga dari stakeholders untuk memasukkan nilai – nilai Islam dalam sistem serta pedoman kerja agar dapat menjadi dasar bagi seluruh karyawan untuk bekerja sesuai dengan nilai – nilai Islam.
11. Berdasarkan pembuktian baik secara kuantitatif, kualitatif maupun kasyf, dapat disusun kesimpulan secara terintegrasi bahwa implementasi motivasi kerja dan kepuasan kerja yang menerapkan nilai – nilai Islam secara baik, benar, dan konsisten (istiqomah) akan terbukti menghasilkan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan dalam perspektif Islam yang baik pula. Selain itu, bahwa semua kebenaran yang ada dalam ayat – ayat di Al Qur'an dan as Sunnah mengenai sumber daya insani terhadap bekerja terbukti pada temuan empiris dan teoritis dalam studi ini, artinya bahwa temuan empiris dan teoritis sesuai dengan kebenaran yang ada dalam ayat –

ayat di Al Qur'an dan as Sunnah. Demikian studi ini juga sesuai dengan teori dari Imam Ghazali (2007) tentang motivasi yaitu *roja'* (harap) dan *khauf* (takut).

7. 2. Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan, maka dalam studi ini dapat dirumuskan saran – saran sebagai berikut :

7. 2. 1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diwajibkan memahami dan menguasai kandungan yang tersirat dalam Al-Quran dan as Sunnah sebagai suatu motivasi serta sekaligus mampu mengimplementasikan dalam pekerjaan sehari – hari. Selanjutnya dibangun komunikasi kerja Islami antar karyawan dalam membangun kepuasan kerja Islami. Setelah mengembangkan motivasi kerja Islami secara konsisten, sehingga terjalin kepuasan kerja antar karyawan dapat dilaksanakan secara harmonis, penuh dengan kasih sayang yang semuanya berujung kepada peningkatan kinerja Islami karyawan.

7. 2. 2. Bagi Direksi

Bagi direksi diwajibkan memahami dan menguasai kandungan yang tersirat dalam Al-Quran dan as-Sunnah serta sekaligus mampu mengimplementasikan dan membudayakan dalam menjalankan tugas/kewajiban serta wewenangnya dengan memprioritaskan perhatian pada sistem komunikasi horizontal. Dalam berkomunikasi hendaknya menggunakan bahasa yang lugas, jelas dan mudah dimengerti oleh

semua pihak serta dilakukan pada waktu yang tepat. Jika perlu dibuat perintah atau pesan secara tertulis dengan format yang standar dan Islami. Selain itu, perlunya selalu membangkitkan motivasi karyawan secara terus menerus agar karyawan selalu mengingat bahwa bekerja merupakan ibadah kepada Allah sekaligus dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

7. 2. 3. Bagi Manajemen Perusahaan

Bagi manajemen hendaknya secara terus menerus melakukan pendidikan serta sosialisasi tentang pentingnya pemahaman kandungan Al – Qur'an dan As – Sunnah terutama yang berkaitan dengan praktek motivasi kerja Islami, komunikasi kerja Islami, kepuasan kerja Islami, dan kinerja Islami karyawan serta sekaligus mengimplementasikan nilai-nilai Islami tersebut dalam manajemen perusahaan. Hal ini sangat perlu sekali karena hasilnya sangat signifikan positif dan sudah dibuktikan melalui kajian dalam studi ini. Demikian pula dengan peran aktif pihak-pihak lain yang terkait (stakeholder) baik dari kalangan umat Islam sendiri maupun masyarakat umum lainnya.

7. 2. 4. Bagi Pemerintah

Pemerintah dalam hal ini adalah Bank Indonesia sebagai pembuat kebijakan perbankan dan sebagai otoritas pengatur dan pengawas (regulator) perbankan serta sebagai otoritas moneter seharusnya tanggap terhadap aspirasi dan perkembangan yang berkembang di kalangan masyarakat luas dalam bidang perbankan syariah bahwa pengembangan perbankan tidak saja dari regulasi – regulasi tetapi juga pengembangan

sumber daya manusianya. Oleh karena itu, Deputy Gubernur khusus perbankan syariah di Bank Indonesia yang bertugas mengatur perlu melakukan pembinaan serta pengawasan terhadap Bank Pembiayaan Rakyat Syariah secara intensif yang mengelola dan melaksanakan kegiatan operasionalnya secara syariah seperti pembinaan terhadap Dewan Pengawas Syariah.

7. 2. 5. Bagi Peneliti Lanjutan

Bagi kepentingan studi selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan dan memperluas nilai Islami dari indikator lain dan variabel yang belum diteliti sehingga lingkup pembahasan akan semakin luas dan dalam rangka pengembangan ilmu dan teknologi ekonomi Islam terutama perbankan Islam.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali, 2003, *Ihya 'Ulumuddin*, Yogyakarta : Absolut.
- Alam, Mohammed Nurul, 2000, Islamic Banking in Bangladesh : A Case Study of IBBL, *International Journal of Islamic Financial Services*, Vol 1. no. 4
- Allen, N.J., and I.P. Meyer, 1990, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol 91. pp 1-18
- Alibasyah, permadi, Ir, 2006, *Bahan Renungan Kalbu*, Bandung, Cahaya makrifat.
- Ancok, Jamaludin, 1994, *Psikologi Islam*, Yogyakarta : Pustaka pelajar
- Anshari, 1993, Wawasan Islam : *Pokok-Pokok Pikiran tentang Islam dan Umatnya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Antonio, M., Syafii, 2001, *Bank Syariah : dari Teori ke Praktek*, Jakarta : Gema Insani.
- Amien, Shiddiq, 2005, *Muktamar PERSIS XIII*, Jakarta.
- Arifin, Anwar, 1984, *Strategi Komunikasi : Suatu Pengantar Ringkas*, Bandung, Armico.
- Bank Indonesia, 2005, *Laporan Perekonomian Indonesia*, Jakarta : Bank Indonesia.
- Bank Indonesia, 2009, Statistik Perbankan Syariah, Juli
- Bank Indonesia, 2009, Laporan Perkembangan Perekonomian DIY, Juli.
- Bank Indonesia, 2009, KER Jateng, Juli.
- Bank Indonesia, 2009, Kinerja Sektor Keuangan Domestik di Tengah Krisis Global, Juli.
- Bales, Robert F., 1950, *Interaction Process Analysis : A Method for the Study of Small Groups*, Cambridge : Addison-Wesley.
- Beehr, T.A., Johnson, L.B & Nieva, R, 1995, Occupational Stress : Coping of Police and their spouse, *Journal of Organizational Behavior*, 16, p 3-25.

Brown, Ulyess J., and Kristena P. Gaylor, 2002, *Organizational Commitment in Higher Education. Working Paper School of Business, Department of Management and Marketing*. Jackson State University.

Cangara, Hafidz, 2005, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada

Chapra, Umer, 2000, *Islam dan Pembangunan Ekonomi*, Jakarta : Gema Insani Press.

Curtis, Dan B., Floyd, James J., Winsor, Jerry L., 2005, *Komunikasi Bisnis dan Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Danuri, A Deni & Djoni Edward, 2004, *BPPN : Garbage In Garbage Out*, Jakarta, Center for Bank Crisis.

Darmawan, Cecep, 2002, *Administrasi Publik*, Bandung : Pustaka Aulia Press.

Darmawan, Cecep, 2006, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah : Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-nilai Ilahiyah*, Bandung : Khazanal Intelektual

Deddy Mulyana, 2005, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Bandung, Remaja Rosdakarya.

Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 7. Alih Bahasa : Benyamin Molan, Jakarta : Prenhallindo.

Dessler, G., 1992, *Manajemen Personalia*, Edisi 3, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta : Penerbit Erlangga.

Effendy, Onong Uchjana, *Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung, Remaja Pengantar Ilmu Komunikasi

Eugine, J. Benge, 1985, *Pokok-Pokok Manajemen Modern*, Jakarta : PPM.

Faruki, Isma'il Raji'al, 1988, *Tauhid*, Bandung : Pustaka.

Ferdinand, Augusty, 2002, *Structural Equation Modeling dalam penelitian Manajemen : Aplikasi Model-Model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*, Edisi 2, Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.

Fisher, B. Aubrey, 1986, *Teori-teori Komunikasi*. Penyunting: Jalaluddin Rakhmat, Penerjemah: Soejono Trimo. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Gandapradja, Permadi, 2004, *Dasar dan Prinsip Pengawasan bank*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.

Ghozali, Imam, 1937, *Al Mustasyfa, Al-Maktabah at Tijariyyah al-Kubra*, kairo, Vol. I hal. 139.

Ghazali, Imam, 1984, *Ihya' Al-Ghazali*, Jilid 2,3 dan 7, terjemahan Tengku Isma'il Yaqub, Jakarta : Mizan

Ghozali, Imam, Iman Abu Muhammad bin Muhammad, 2007, *Ihya 'Ulumuddin*, Terjemahan Ahmad Rofi' Usmani, Penerbit Pustaka, Bandung

Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donelly Jr., 1996, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ketujuh, Terjemahan, Jakarta : Penerbit Erlangga.

Gibson, I, et al, 1995, *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Cetakan 8, Jakarta : Penerbit Erlangga

Griffin, 2003, *A First Look at Communication Theory*, McGraw-Hill Companies

Grund, Christian and Sliwka, 2001, *The Impact of Wage Increase on Job Satisfaction-Empirical Evidence and Theoretical Implications*, IZA'S Research Area Mobility and Flexibility of Labor Market, Bonn, Germany.

Gymnastiar, Abdullah, 2004, *Etia Bisnis MQ*, Bandung : MQ Publishing.

Gymnastiar, Abdullah, 2002, *Menjadi Muslim Prestatif : Mensinergikan Keunggulan Harmoni Dzikir-Dzikir*, Bandung : MQS Pustaka Grafika.

Hafidhuddin, Didin, Henri Tandjung, 2003, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, Jakarta : Gema Insani Press.

Hakim, Abdul, 2009, *Implementasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Islami Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. Di Jawa Tengah*, Semarang.

Hanafi, Syauqi, Mahmadah, 2006, *Bank Sebuah Jaminan Integritas*, Jakarta, LP3ES.

Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE Universitas Gadjah Mada.

Hersey, P., dan Kenneth H. Blanchard, 1995, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa Agus Dharma, Jakarta : Penerbit Erlangga.

Husein, Umar, 1999, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

IBI, 2001, Bank Syari'ah : Konsep, Produk dan Implementasi Operasional, Jakarta, Djambatan.

Ikhsan, 2007, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap komunikasi Organisasional dan Kepuasan kerja Serta Komitmen Organisasional Pegawai Pemerintah Kota Surabaya*, Surabaya, Disertasi.

Kadarman, A.M., et al., 1996, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta : Gramedia

Kahmad, Dadang, 1999, *Metode Penelitian Agama*, Bandung : Pustaka Setia

Kasmir, 2002, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, 6th Ed, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

Kissinger, Hendry A., 1983, *Saving The World Economy*, Newsweek, 24 Januari, 1983.

Koontz, Harord, and Cyrill O, Donnell, 1976, *Management : A System and Contingency Analysis of Managerial Function*, 6th edition, Tokyo : McGraw-Hill Kogakhsha Ltd.

Kossen, Stan, 1993, *Aspek Manajemen dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga.

Kuncoro, Mudradjad, 1987, *Ekonomi Pembangunan : Teori, Masalah dan kebijakan*, Jakarta : UPP AMP YKPN.

La Mastro, Valerie, 2003, *Commitment and Perceived Organizatinal Support*, *Working Paper*, Rowan University.

Littlejohn, 1999, *Theories of Human Communication*, Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.

Littlejohn, Stephen W. 2001. *Theories of Human Communication*. USA: Wadsworth Publishing.

Mahmud, Mauhammad Abdul Halim, 2001, *Karakteristik dan Perilaku Tarbiyyah*, Bandung : Asy Syamil.

Manduh, Hanafi, 1997, *Manajemen*, cetakan 1, Yogyakarta : UPP AMP YKPN.

Mangkunegara, A.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Marbun, 1996, *Manajemen Jepang*, Jakarta : Pustaka Binawan Pressindo.

Maslow, A., 1943, A Theory of Motivation, dalam Mursi, A.H., 1998, *SDM Yang Produktif : Pendekatan Al Qur'an dan Sains*, Jakarta : GIP

McCormick, Donald, W., 1994, Spirituality and Management, *Journal of Managerial Psychology*, Bradford, 9, pp 5-11.

Minoca Nicou, Christina Ribbing, Eva Ading, 1997, *Kiat Menjual Pengetahuan Anda*, Jakarta : Gramedia.

Mitroff, Ian I., A. Denton, 1999, A study of Spirituality in The Workplace, *Sloan Management Review*, Summer, 40, pp 83-92.

Mooduto, Arie, 2006, *Pengaruh Penerapan Syariah Terhadap Kinerja dan ketahanan Bank Islam di Indonesia*, Surabaya, Disertasi

Mowday, R., L. Porter and R. Steers, 1982, Employee-Organization Linkages In P. Warr (Ed.), *Organizational and Occupational Psychology*, New York Academic Press, pp 219-229.

Muafi, 2001, Studi Empirik *Pengaruh Merek Perintis Pada Proses Pemilihan Merek dan Alasan Berperilaku Beli Terhadap Merek Pilihan*, Wahana, vol. 4, no. 2, Agustus.

Muafi, 2003, *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius : Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*, Jurnal Siasat Bisnis, no. 8 vol 1.

Muhammad, M.Ag., Drs, 2002, *Manajemen Bank Syariah*, Yogyakarta, UPP AMP YKPN.

Muhammad, Abu Bakar. 1995. *Hadits Tarbiyah 1*. Surabaya: Al-Ikhlâs.

Mulyana, Dedy, 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Paradigma Baru Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya)*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mulyana, Dedy, 2005, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Mursi, A.H., 1998, *SDM Yang Produktif : Pendekatan Al Qur'an dan Sains*, Jakarta : GIP.

Mursi, Abdul hamid, 1997, *Sumber Daya manusia yang produktif*, Jakarta : Gema Insani Press.

- Muthahhari, Murtadho, 1990, *Manusia dan Agama*, Bandung : Mizan.
- Musanef, 1994, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Gunung Agung.
- Najati, Muhammad Ustman, 2001, *Jiwa Manusia dalam Sorotan Al Qur'an*, Jakarta : Cendekia.
- Najati, Muhammad Ustman, 1982, *Al Qur'an wa Ilman Nasf*, Darus Syuruq, Kairo.
- Nasir, Muhammad, 1988, *Metode Penelitian, Cetakan ketiga*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Petras, James and Veltmeyer, Henry., 2001, *Globalization Unmasked : Imperialism in the 21st Century*, New York : Zed Books, hal : 11-12.
- Poissant, Charles Albert, 1993, *Rahasia Keberhasilan 10 jutawan Terkemuka Dunia*, Jakarta : Pustaka Tangga.
- Prabumangkunagara, AA. Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung : Rosydakarya.
- Prawirosentono, Suryadi, 1994, *Metode Isei : Model Pendekatan Atas Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Qardhawi, Yusuf, DR., 1995, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta, Robbani Press.
- Quthb, Sayyid, 2000, *Tafsir Fi Zhilalil Quran: Di Bawah Naungan Al Quran*, Terjemahan Jilid 1, Gema Insani Press, Jakarta
- Rakhmat, Jalaluddin, 1994, *Psikologi Komunikasi*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Rifa'i, Muhammad Nasib ar., 2000, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid I dan IV, Terjemahan, Jakarta : GIP.
- Riva'i, H.V., 2003, "Bagaimana Meningkatkan Kinerja Pegawai Bank", *Jurnal Ekonomi Perusahaan*.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, Jilid 1, Edisi delapan, Edisi Bahasa Indonesia, Pearson Asia Education, Pte., Ltd., Jakarta : PT Prenhallindo.
- Robbins, S.P., 1996, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaja, Jakarta : Prenhallindo.

Ruben, Brent D, Stewart, Lea P, 2005, *Communication and Human Behaviour*, USA: Alyn and Bacon

Sarker, Abdul Awwal, 1999, Islamic Banking in Bangladesh : Performance, Problems and Prospect, *International Journal of Islamic Financial Services*, Vol 1 no. 3, Okt – Des.

Sarker, Abdul Awwal, 1999, Islamic Business Contract : Agency Problems and The Treory of Islamic Firms, *International Journal of Islamic Financial Services*, Vol 1 no. 2, Jul-Sept.

Scholl, Richard W., 2002, *Human Resources Strategies : Commitment and Control Approaches to Workforce Management*, Revised : April 3, 2003, University of Rhode Island.

Schutz, W. D., 1966, *The Interpersonal Underworld*, Palo Alto: Science and Behavior Books.

Sendjaja, Sasa Djuarsa, 1994, *Pengantar Komunikasi*, Jakarta : Universitas Terbuka.

Sholeh, Muhammad, 2000, *Pengaruh Sholat Tahajjud Terhadap Peningkatan Perubahan Respon Ketahanan Tubuh Immunologik*, Disertasi : Universitas Airlangga Surabaya.

Siagian, P.S., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Siagian, P.S., 1997, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta : Gunung Agung.

Sianipar, Mangasa, Augustinus, 2007, *Persoalan – Persoalan Perbankan indonesia*, Jakarta, Gorga Media.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survei*, Yogyakarta : PPSK Universitas Gadjah Mada.

Soehardjono, 2003, *Bank Indonesia dalam Kasus BLBI*, Jakarta.

Solimun, 2003, *Structural Equation Modeling LISREL dan AMOS*, Fakultas MIPA Universitas Brawijaya Malang.

Steers, Richard A., 1985, *Organization Effectiveness : A Behavior View*. Terjemahan, cetakan kedua, Jakarta : Penerbit Erlangga

Sudarsono, Heri, 2003, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah : Deskripsi dan ilustrasi*, Yogyakarta, Ekonisia.

Sugiono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi ketiga, Bandung : CV. Alfabeta.

Sulistyo, Heru, 2009, *Pengaruh Persepsi Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan Pada Badan usaha Milik Negara di Jawa Tengah*, Semarang, disertasi.

Sunanto, Achmad. 1991. *Bukhari Muslim 1*. Semarang: CV. Asy-Syifa.

Supriyanto, Eko, B., 2006, *Budaya Kerja Perbankan : Jalan Lurus Menuju Integritas*, Jakarta, Pustaka LP3ES Indonesia.

Suyanto, Mohammad, 2007, *Pengaruh Pelaksanaan Prinsip Syariah Terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan Serta Masyarakat yang Berhubungan dengan kegiatan Bank Syariah di Indonesia*, Yogyakarta, Disertasi.

Swasono, Sri Edi, 1988, *Sekitar kemiskinan dan Keadilan*, Jakarta : UI Press.

Tasmara, Toto, 2002, *Membudidayakan Etos Kerja Islami : Bekerja Itu Ibadah, Berprestasi Itu Indah*, Jakarta : GIP

Tasmara, Toto, 2001, *Kecerdasan Ruhiyyah*, Jakarta : GIP.

Tasmara, Toto, 1995, *Etos kerja Pribadi Muslim*, Jakarta : Dana Bhakti Wakaf.

Undang – Undang Republik Indonesia, 1992.

Wibisono, Chablullah, 2002, *Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karaywan Industri Manufaktur di Batamindo*, Disertasi : Universitas Airlangga Surabaya.

Wiryanto, 2005, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Zadjuli, Suroso Imam, 1999, *Membentuk Manusia menjadi Khalifah di Bumi yang Madaniyah*, Surabaya : Pusat Studi Kebijakan Alternatif.



LAMPIRAN 1

PETA TEORI

NO	PENULIS	JUDUL	TUJUAN	HASIL
1	Brunetto, Yvonne and Farr-Wharton (2002)	The Impact of Supervisor Communication on The Job Satisfaction of Early Career Police Officers IFSAM 2002	Fokus kepada kajian pengaruh komunikasi perusahaan terhadap kepuasan karyawan	1. kepuasan atas komunikasi dengan atasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. komunikasi dua arah berpengaruh sig thd ambiguitas bagi bawahan dalam pelayanan masyarakat, promosi, dan etika dalam organisasi
2	Gary, Judy and Heather Laidlaw (2004)	Improving the Measurement of Communication Satisfaction	Studi komunikasi organisasi terutama dikaitkan dengan dampaknya terhadap outcome bagi individu dan organisasi	1. komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja menyeluruh 2. pada level organisasional komunikasi organisasi yang lemah mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja 3. terdapat korelasi positif sig komunikasi dgn kinerja peg

Dilanjutkan.....

Lanjutan.....

3	Istyarini (2005)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel moderator etos kerja spiritual	Memahami spiritual yang mempengaruhi motivasi dan kinerja	1. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. variabel etos kerja terbukti sebagai variabel moderating
4	Muafi (2003)	Hubungan Motivasi Spiritual Karyawan dan kinerja religius	Mengkaji tentang motivasi spritual yang meliputi akidah, ibadah, dan mu'amalah dengan kinerja religius	Motivasi spiritual yang meliputi akidah, ibadah, dan mu'amalah sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius
5.	Yusef (2000)	Hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja perusahaan	Mengkaji pengaruh efektifas praktek kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang meliputi prestasi, ketaatan, keteraturan dan yang jawab	1. aktivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 2. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dilanjutkan.....

Lanjutan.....

6	Indah Sosiowati (2003)	Hubungan Organisasi dan motivasi serta kinerja karyawan	Budaya	1. mengkaji hubungan kausalitas antara budaya organisasi dengan motivasi kerja	1. buday organsiasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 2. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Hidayat (2005)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Spiritual Karyawan	Kerja	Melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja spiritual karyawan	Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Moeliono D (2003)	Budaya organisasi dengan motivasi kerja serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawa		a. menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung b. menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi c. menguji bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	a. budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan b. budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja c. dukungan motivasi kerja sangat kuat sebagai variabel <i>intervening</i> budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Dilanjutkan.....

Lanjutan.....				
9.	Elenkov, D.S. (2000)	Effect of leadership on organizational performance in Russian Companies	a. menguji hubungan kausalitas kepemimpinan dan kinerja karyawan b. menguji hubungan kausalitas antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.	a. kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. b. Dukungan motivasi kerja lebih kuat sebagai variabel intervening kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
10.	Testa, Mark, R. (2001)	Organizational commitment, job satisfaction and effort in the service environment	Mengkaji komitmen organisasional dihubungkan dengan kepuasan kerja dan upaya karyawan	1. kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja 2. kepuasan kerja merupakan ntesenden bagi komitmen dan komitmen mempengaruhi tingkat upaya yang mencerminkan motivasi kerja yang kuat pegawai

Dilanjutkan.....

Lanjutan.....

11.	Feinstein, Andrew Hale and David Vondrasek (2001)	A study of relationships between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees	Faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai di industri restoran	1. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional 2. kepuasan kerja yang bersumber dari kepuasan intrinsik tidak berpengaruh 3. pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja serta tingkat pendidikan dengan kepuasan atas pengakuan.
12.	Brown, Ulysses J. And Kristena P. Gaylor (2002)	Organizational commitment in higher Education	Menguji hubungan kausalitas antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional yang dimoderatori variabel karakteristik personal yaitu <i>self efficacy</i> dan <i>locus of control</i>	1. kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. 2. komitmen organisasional sebagai antesenden kepuasan kerja

Dilanjutkan.....

Lanjutan.....

13.	Iqbal dan Mirakhor (1987)	The Economic System in an Islamic Society	Untuk mneguji apakah Islamisasi dalam sistem perbankan komprehensif dapat berhasil di Iran dan Pakistan	Islamisasi dalam sistem perbankan secara komprehensif dapat berhasil di Iran dan Pakistan meskipun belum optimal
14	Khan, MS dan Mirakhor (1990)	Islamic Banking : Experiences in the Islamic Republic of Iran and Pakistan	Untuk menguji apakah bank dengan menggunakan sistem Islam dapat berjalan baik	Koversi perbankan konvensional ke model Islam ternyata dapat berjalan di Iran dan Pakistan meskipun belum optimal
15	Moh. Anwar Sarker (1999)	Islamic Banking in Bangladesh : performance, problems & Prospect.	1. Untuk mengukur tingkat efisiensi pelayanan bank Islam 2. untukmenguji model bagi hasil dapat diterapkan dalam bank islam dan kondusif terhadap pengembangan ekonomi di Bangladesh	Bank Islam memberikan pelayanan yg efisien thd bangsa jika didukung hukum dan peraturan yang sesuai Bagi hasil dapat diterapkan di Bank Islam dan kondusif bagi pemngembangan ekonomi di Bangladesh

Dilanjutkan.....

Lanjutan.....

16.	Mohammed Nurul Alam (2000)	Islamic Banking in Bangladesh : A Case Study of islami Bank Bangladesh Limited	Untuk mengetahui bagaimana aktivitas bank Islam berbeda dengan konvensional dan mengetahui bagaimana bank Islam memberikan kontribusi untuk meningkatkan pelayanan keuangan kepada sektor kecil dan pedesaan	IBBL menunjukkan sukses baik dalam deposit dan investasi. Sistem yang digunakan mudharabah dan musyarakah untuk menghimpun dana. Investasi ditekankan kepada sektor riil daripada sektor kecil dan pedesaan.
-----	----------------------------	--	--	--

LAMPIRAN 2 : KUESIONER

Kepada

Yth. Bapak / Ibu Karyawan BPR Syariah

Di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta

Perihal : Permohonan mengisi kuesioner

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini kami perkenalkan, saya adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang, yang sedang menempuh Doktor Program Studi Ilmu Ekonomi Islam (PS IEI) di Universitas Airlangga (Unair) Surabaya mengadakan penelitian dengan judul "Implementasi Motivasi dan Komunikasi Kerja Islami serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Islami Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Propinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta".

Untuk keperluan tersebut, kami mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner akan sangat menentukan dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh dari Bapak/Ibu hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan **terjaga kerahasiaannya**. Partisipasi Bapak / Ibu sangat bernilai dan merupakan kunci dari keberhasilan penelitian ini.

Apabila Bapak/Ibu memerlukan penjelasan lebih lanjut, maka dapat menghubungi alamat dan nomor *mobilephone* kami.

Atas kerjasama dan dukungan Bapak / Ibu saya sampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, Maret 2009

Peneliti,

Ardian Adhiatma

Petunjuk Umum

Isilah pertanyaan yang telah disusun pada lembar kuesioner ini sesuai dengan kondisi riil di BPR Syariah anda. Jawaban anda tidak ada yang salah dan data yang Anda berikan hanya untuk keperluan ilmiah sehingga kerahasiaan Anda kami jamin.

Identitas BPRS

1. Nama BPRS :
2. Jumlah karyawan di BPR Syariah sekarang
 - a. Karyawan Tetap :.....orang
 - b. Karyawan Tidak Tetap (honorer) :.....orang
3. Dalam dua (2) tahun terakhir, berapa karyawan yang telah mengikuti :
 - a. Pelatihan Perbankan :.....orang
 - b. Pelatihan Spiritual :.....orang

Identitas Responden

1. Umur :.....tahun
2. Jenis Kelamin : ☐ pria ☐ wanita
3. Agama :
4. Pendidikan terakhir: SLTA / D3 / S1 / S2 / S3 / Lain – lain
5. Masa Kerja :.....tahun
6. Level Jabatan : Top / Middle / Lower Management
7. Jabatan sekarang :

8. Pernah mengikuti **pelatihan perbankan** yang berhubungan dengan pekerjaan dalam dua (2) tahun terakhir? (lingkari jawaban yang benar) Pernah / Belum
9. Pernah mengikuti **pelatihan spiritual** yang berhubungan dengan pekerjaan dalam dua (2) tahun terakhir? (lingkari jawaban yang benar) Pernah / Belum
10. Bila pernah mengikuti **pelatihan perbankan**, kapan dan berapa lama?

No.	Nama Pelatihan	Waktu (jam)
1		
2		
3		
4		

11. Bila pernah mengikuti **pelatihan spiritual**, kapan dan berapa lama?

No.	Nama Pelatihan	Waktu (jam)
1		
2		
3		
4		

Berikan tanda silang (X) pada masing – masing kolom berikut ini dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Jawaban terhadap tingkat kesetujuan / ketidaksetujuan terhadap pernyataan.

①	②	③	④	⑤
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju

I. Daftar Pertanyaan Motivasi Kerja Islami

Silakan menyatakan persepsi Bapak / Ibu tentang Motivasi Kerja Islami yang diterapkan ditempat Bapak/Ibu bekerja.

No.	Pertanyaan					
1.	Saya dalam bekerja selalu bersyukur kepada Allah.	1	2	3	4	5
	Bagaimana saudara dalam bekerja dengan bersyukur?					
2.	Saya dalam bekerja memperhatikan asas manfaat, bahwa pekerjaan saya bermanfaat hasilnya bagi perusahaan.	1	2	3	4	5
	Bagaimana saudara memperhatikan asas manfaat dalam bekerja.....					

No.	Pertanyaan					
3.	Saya memandang bahwa bekerja merupakan wujud beribadah kepada Allah SWT.	1	2	3	4	5
	Bagaimana saudara melaksanakan bahwa bekerja merupakan wujud beribadah kepada Allah SWT.....					

2. Daftar Pertanyaan Komunikasi Kerja Islami

Silakan menyatakan persepsi Bapak / Ibu tentang Komunikasi Kerja Islami yang diterapkan ditempat Bapak/Ibu bekerja.

No.	Pertanyaan					
1.	Saya memandang bahwa dalam berkomunikasi selalu bertutur kata yang baik dan bila melakukan penolakan dengan cara yang baik.	1	2	3	4	5
	Bagaimana saudara melaksanakan komunikasi dalam bekerja					
	Dengan cara apa saja saudara berkomunikasi dalam bekerja?.....					
2.	Saya memandang bahwa dalam berkomunikasi tidak mencari keburukan dan berprasangka buruk kepada yang lain.	1	2	3	4	5
	Bagaimana saudara melaksanakan komunikasi dengan tidak mencari keburukan dan berprasangka buruk kepada yang lain.....					
3.	Saya memandang bahwa dalam berkomunikasi selalu memberi maaf kepada orang lain bila terjadi kesalahan.	1	2	3	4	5
	Bagaimana Saudara melihat bahwa dalam berkomunikasi selalu memberi maaf kepada orang lain.....					

3. Daftar Pertanyaan Kepuasan Kerja Islami

①	②	③	④	⑤
Sangat tidak puas	Tidak puas	Netral	Puas	Sangat Puas

Silakan menyatakan persepsi Bapak / Ibu tentang Kepuasan kerja Islami, Bapak/Ibu dalam bekerja.

No.	Pertanyaan
1.	Saya puas dalam bekerja bila mempunyai rasa ikhlas dalam berprestasi (Qanaah) dan menerima hasil sesuai dengan kerjanya. ① ② ③ ④ ⑤ Bagaimana Saudara dalam bekerja mempunyai rasa “ikhlas dalam berprestasi” (Qanaah) dan menerima hasil sesuai dengan kerjanya.....
2.	Saya mempunyai rasa senang dalam bekerja bila telah ikhlas dalam berprestasi (Qanaah) ① ② ③ ④ ⑤ Sejauhmana saudara memiliki rasa puas dalam bekerja.....
No.	Pertanyaan
3.	Saya mempunyai rasa puas dalam bekerja bila telah bekerja sesuai dengan waktu (tepat waktu) yang diberikan ① ② ③ ④ ⑤ Sejauhmana saudara bekerja bila telah bekerja sesuai dengan waktu (tepat waktu) yang diberikan.....
4.	Saya mempunyai rasa puas dalam bekerja bila pekerjaan ini memberikan keberkahan bagi saya dan perusahaan ① ② ③ ④ ⑤ Sejauhmana saudara bekerja bila pekerjaan ini memberikan keberkahan bagi saya dan perusahaan.....

4. Daftar Pertanyaan Kinerja Islami Karyawan

①	②	③	④	⑤
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju

Silakan menyatakan persepsi Bapak / Ibu tentang Kinerja Islami Karyawan dalam bekerja.

No.	Pertanyaan	①	②	③	④	⑤
1.	Saya memandang dalam bekerja memiliki standar kerja dan standar kerja saya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan					
	Sejauhmana saudara memandang dalam bekerja harus memiliki standar kerja					
2.	Saya memandang dalam bekerja harus bekerja berkualitas, dan kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan yang lain. Sehingga saya menjadi yang terbaik					
	Sejauhmana saudara memandang dalam bekerja harus bekerja berkualitas.....					
3.	Saya memandang dalam bekerja harus bekerja berprestasi, dan prestasi kerja saya jauh lebih baik dari karyawan yang lain.					
	Sejauhmana saudara memandang dalam bekerja harus bekerja berprestasi.....					
4.	Saya memandang dalam bekerja, saya harus bekerja secara optimal (mengerahkan sumber daya yang saya miliki)					

	Sejauhmana saudara memandang dalam bekerja harus bekerja secara optimal (mengarahkan sumber daya yang saya miliki).....					
5.	Saya merasa keadilan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi perusahaan	1	2	3	4	5
	Sejauhmana Saudara menilai keadilan di tempat kerja penting bagi perusahaan.....					
6.	Saya merasa senang telah mengambil suatu keputusan secara adil bagi perusahaan dan karyawan	1	2	3	4	5
	Sejauhmana saudara senang dalam mengambil keputusan yang telah memenuhi rasa keadilan bagi perusahaan dan karyawan.....					
7.	Saya dalam bekerja mengeluarkan zakat dan shodaqoh sebagai nilai kinerja saya di dunia dan akherat.	1	2	3	4	5
	Sejauhmana saudara dalam bekerja mengeluarkan zakat dan shodaqoh sebagai nilai kinerja saya di dunia dan akherat.....					

SmartPLS report

Model: F:\PLS_baru_ardian\ardfian_baru.splsm
Date: 17.02.2010

Table of contents (whole)

[PLS output](#) **Goodness of fit measures** [Model data](#)

Table of contents

- [R-square](#)
- [Composite Reliability](#)
- [Average variance extracted \(AVE\)](#)
- [Cross loadings](#)

R-square

[CSV-Version]

	R-square
X1	
X2	
Y1	0.680
Y2	0.654

[Table of contents](#)

Composite Reliability

[CSV-Version]

	Composite Reliability
X1	0.866
X2	0.893
Y1	0.879
Y2	0.928

[Table of contents](#)

Average variance extracted (AVE)

[CSV-Version]

	Average variance extracted (AVE)
X1	0.683
X2	0.737
Y1	0.708
Y2	0.721

Table of contents

Cross loadings

[CSV-Version]

	X1	X2	Y1	Y2
X1.1	0.839	0.579	0.583	0.680
X1.2	0.876	0.618	0.601	0.655
X1.3	0.760	0.584	0.517	0.434
X2.1	0.457	0.848	0.607	0.567
X2.2	0.588	0.880	0.674	0.681
X2.3	0.544	0.846	0.715	0.742
Y1.1	0.409	0.645	0.820	0.681
Y1.2	0.559	0.696	0.846	0.637
Y1.3	0.627	0.763	0.857	0.777
Y2.1	0.554	0.720	0.758	0.765
Y2.2	0.558	0.744	0.792	0.851
Y2.3	0.762	0.815	0.818	0.862
Y2.4	0.710	0.916	0.829	0.884
Y2.5	0.714	0.896	0.902	0.878

Table of contents

SmartPLS report

Model: F:\PLS_baru_ardian\ardfian_baru.splsm
Date: 17.02.2010

Table of contents (whole)

Bootstrapping results

Table of contents

- [Settings](#)
- [results for inner weights](#)
- [results for outer loadings](#)
- [results for outer weights](#)
- [outer weights for each sample](#)
- [outer loadings for each sample](#)
- [inner weights for each sample](#)

Settings

[CSV-Version]

number of samples	100
number of cases in original sample	82
cases per sample	50
preprocessing option	no changes

[Table of contents](#)

results for inner weights

[CSV-Version]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
X1 -> Y1	0.258	0.245	0.122	2.115
X2 -> Y1	0.627	0.644	0.124	5.044
X1 -> Y2	0.191	0.232	0.106	1.795
X2 -> Y2	0.264	0.329	0.143	1.842
Y1 -> Y2	0.431	0.335	0.159	2.715

[Table of contents](#)

results for outer loadings

[CSV-Version]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
X1				
X1.1	0.839	0.846	0.039	21.534
X1.2	0.876	0.879	0.040	22.028
X1.3	0.760	0.748	0.064	11.855
X2				
X2.1	0.848	0.863	0.037	23.194
X2.2	0.880	0.894	0.026	33.610
X2.3	0.846	0.844	0.039	21.538
Y1				
Y1.1	0.820	0.837	0.061	13.430
Y1.2	0.846	0.824	0.049	17.299
Y1.3	0.857	0.862	0.053	16.266
Y2				
Y2.1	0.765	0.709	0.080	9.569
Y2.2	0.851	0.848	0.060	14.193
Y2.3	0.862	0.860	0.040	21.780
Y2.4	0.884	0.892	0.029	30.105
Y2.5	0.878	0.870	0.037	23.577

[Table of contents](#)

results for outer weights

[CSV-Version]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
X1				
X1.1	0.413	0.421	0.059	6.972
X1.2	0.458	0.444	0.049	9.375
X1.3	0.332	0.335	0.038	8.638
X2				
X2.1	0.358	0.358	0.030	11.925

X2.2	0.406	0.410	0.044	9.237
X2.3	0.400	0.384	0.032	12.474
Y1				
Y1.1	0.349	0.357	0.027	12.698
Y1.2	0.400	0.381	0.039	10.379
Y1.3	0.438	0.450	0.037	11.784
Y2				
Y2.1	0.202	0.192	0.022	9.297
Y2.2	0.209	0.216	0.023	9.110
Y2.3	0.246	0.251	0.019	13.079
Y2.4	0.261	0.269	0.022	11.938
Y2.5	0.256	0.255	0.028	9.223

Table of contents

outer weights for each sample

[CSV-Version]

	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1
0	0.375	0.487	0.335	0.358
1	0.375	0.487	0.335	0.358
2	0.457	0.356	0.372	0.378
3	0.457	0.356	0.372	0.378
4	0.457	0.356	0.372	0.378
5	0.492	0.483	0.291	0.394
6	0.492	0.483	0.291	0.394
7	0.429	0.483	0.315	0.361
8	0.429	0.483	0.315	0.361
9	0.429	0.483	0.315	0.361
10	0.429	0.483	0.315	0.361
11	0.354	0.541	0.378	0.325
12	0.354	0.541	0.378	0.325
13	0.354	0.541	0.378	0.325
14	0.504	0.469	0.297	0.380
15	0.504	0.469	0.297	0.380
16	0.496	0.404	0.271	0.396
17	0.496	0.404	0.271	0.396
18	0.496	0.404	0.271	0.396

