

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.¹

Teori relativitas Albert Einstein membantu ahli fisika mengelola (*memanagement*) atom. Teori manajemen sumberdaya manusia membantu manajer sumber daya manusia mengelola (*me-management*) sumber daya manusia organisasi. Apakah pengertian manajer sumberdaya manusia ?. Ada dua pengertian manajer sumberdaya manusia. Pertama, manajer sumberdaya manusia adalah manajer yang bekerja pada bidang manajemen sumberdaya manusia. Kedua, manajer sumberdaya manusia adalah manajer yang mengelola (*me-management*) sumberdaya manusia melalui proses pertukaran (*exchange process*). Proses pertukaran (*exchange process*) adalah pertukaran (*exchange*) antara kemampuan kerja dengan kemauan kerja atau pertukaran (*exchange*) profesionalisme dengan imbalan kerja (kompensasi). Manajer sumberdaya manusia memiliki banyak nama spesifik (nama khas) yaitu kepala kepegawaian, kepala personalia,

¹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah; Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 105.

direktur sumberdaya manusia, kepala departemen sumberdaya manusia, menteri pendayagunaan aparatur negara, dan kepala badan kepegawaian daerah.²

Apakah pengertian manajemen sumberdaya manusia?. Ada dua pengertian manajemen sumberdaya manusia. Pertama, secara sederhana, manajemen sumberdaya manusia adalah pekerjaan manajer sumberdaya manusia. Secara sederhana pula, pekerjaan manajer sumberdaya manusia adalah manajemen sumberdaya manusia. Kedua, manajemen sumberdaya manusia adalah aktifitas organisasi dalam menerapkan konsep-konsep dan teknik-teknik analisis jabatan, perencanaan pegawai, perekrutan pegawai, seleksi pegawai, orientasi pegawai, pelatihan pegawai, pemberian gaji, pemberian insentif finansial, pemberian tunjangan, pemberian kualitas kehidupan kerja, penilaian prestasi kerja, dan manajemen karier pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.³

Apakah pekerjaan manajer sumberdaya manusia ?. Pertama, secara sederhana, pekerjaan manajer sumberdaya manusia adalah manajemen sumberdaya manusia. Secara sederhana pula, manajemen sumberdaya manusia adalah pekerjaan manajer sumberdaya manusia. Kedua, pekerjaan manajer sumberdaya manusia adalah manajemen sumberdaya manusia, yang terdiri dari 12 pekerjaan yaitu analisis jabatan, perencanaan pegawai, perekrutan pegawai, seleksi pegawai, orientasi pegawai, pelatihan pegawai, pemberian gaji, pemberian insentif finansial, pemberian tunjangan, pemberian kualitas kehidupan kerja, penilaian prestasi kerja, dan manajemen karier pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.⁴

²Arrizal, "Filosofi Manajemen Sumberdaya Manusia: Sumberdaya Manusia yang Profesional, Sejahtera, Prestasi Kerja Tinggi, dan Karier Sukses", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 3, Nomor 2, Mei, 2012, hlm. 2.

³Gary Dessles, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, Indonesia, Indeks, 2005, hlm. 2-3.

⁴*Ibid*, hlm. 2-3.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM merupakan salah satu fungsi perusahaan yang penting, di samping fungsi perusahaan lain seperti pemasaran, produksi, dan keuangan. Saat ini semakin disadari bahwa SDM merupakan hal penting dan menjadi sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Seperti yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, perubahan lingkungan bisnis telah membawa dampak yang tidak sedikit bagi perusahaan. SDM pun mengalami perubahan dari suatu yang bersifat parsial ke arah yang lebih terintegrasi dan bersifat strategik. Departemen personalia (SDM) akan diarahkan untuk memainkan peran yang lebih penting dalam tim manajemen. Hal ini disebabkan adanya perubahan lingkungan yang akan menghadapkan organisasi pada isu pegawai (*people issue*) yang memiliki sifat-sifat penting dan ketidakpastian yang besar.⁵ Isu tersebut akan berdampak pada isu bisnis yang berarti atau adanya keterkaitan antara SDM dengan bisnis.

Secara tradisional fungsi departemen personalia hanya melakukan tugas administratif, mulai dari rekrutment (penarikan) yang meliputi perencanaan SDM (*human resources planning*) analisis jabatan yang akan menghasilkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan proses seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Namun mereka masih belum melakukan hal tersebut di atas dengan pemikiran yang diarahkan kepada bagaimana mereka dapat membuat organisasi lebih kompetitif dan efektif.

Dengan fenomena demikian maka departemen personalia dan SDM harus memiliki perspektif bisnis seperti kepedulian pada

⁵Lena Ellitan, "Praktik-praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2, September, 2002, hlm. 67.

karyawan lini bawah, pencapaian laba, keefektifan dan kelangsungan hidup. Pernyataan ini menunjukkan bahwa ada upaya menghadapi isu bisnis dan rencana operasi, dengan mempertimbangkan isu pada masing-masing jenjang organisasi, dengan mempertimbangkan perspektif dari semua pihak yang berkepentingan. Menurut Schuller sebagaimana dikutip oleh Lena Ellitan, ada beberapa isu utama berkaitan dengan SDM yang menyebabkan perusahaan perlu melakukan *repositioning* fungsi SDM antara lain:⁶

- 1) Mengelola SDM untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) SDM.

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat individu-individu yang masuk dalam angkatan kerja, secara berangsur-angsur kekurangan ketrampilan. Sebagai tenaga kerja mereka ketinggalan jaman karena kemajuan teknologi dan perubahan-perubahan organisasional. Isu yang berkaitan dengan pengelolaan SDM untuk menciptakan kompetensi memiliki dua macam target yaitu bakat manajerial dan perubahan teknologi. Kemampuan manajerial perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kompetensi SDM, sedangkan revolusi teknologi perlu dilakukan sebagai salah satu sarana meraih keunggulan.

Organisasi-organisasi terus mengembangkan rencana-rencana dan filosofi-filosofi yang mendorong penerimaan revolusi teknologi dan mencegah penolakan *perubahan (resistance to change)*. Tindakan-tindakan ini memberikan perubahan besar pada jumlah pekerjaan, tipe pekerjaan, dan ketrampilan yang dibutuhkan. Pendidikan, pelatihan, struktur organisasional, dan fleksibilitas organisasi perlu pula diubah.

⁶*Ibid*, hlm. 68-71.

2) Mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan bersaing

Mengelola diversitas angkatan kerja berarti menarik, mempertahankan, memotivasi individu-individu dengan latar belakang yang beragam dan bervariasi berkaitan dengan ras, jenis kelamin, asal-usul, bahasa, status perkawinan, dan pendidikan. Selama era 1990-an dan memasuki abad 21 diversitas sumber daya manusia menjadi komponen utama fenomena tenaga kerja dalam organisasi. Diversitas merupakan isu yang nyata-nyata penting dan relevan saat ini dan pada masa yang akan datang. Perubahan-perubahan demografi menciptakan tantangan baru bagi manajer dalam organisasi.

Saat ini semakin banyak perusahaan yang merancang program-program diversitas SDM dengan ketrampilan, bahasa, latar belakang budaya, umur, dan jenis kelamin yang berbeda. MSDM harus dapat menciptakan psikologi lingkungan yang positif seperti:

- a) Meningkatkan bobot dan nilai pekerjaan
 - b) Meningkatkan keamanan dan kenyamanan kondisi kerja
 - c) Memelihara tingkat upah dan sistem imbalan yang memadai
 - d) Menciptakan kepastian kerja
 - e) Supervisi yang kompeten
 - f) Menciptakan peluang yang lebih besar untuk maju dan berkembang
 - g) Adanya umpan balik (*feedback*)
 - h) Lingkungan sosial yang positif dan keadilan.⁷
- 3) Mengelola SDM untuk meningkatkan daya saing atau *competitiveness*

Sejalan dengan perubahan lingkungan bisnis global dan semakin sengitnya persaingan yang terjadi, dunia kerja dan

⁷*Ibid*, hlm. 70.

organisasi juga mengalami perubahan. Isu-isu bisnis yang berkaitan dengan SDM terus berkembang dan menyebar pada seluruh organisasi yang ada saat ini. Segala upaya yang diperlukan untuk menciptakan suatu organisasi yang berhasil tergantung pada perubahan yang signifikan dalam MSDM. Berbagai upaya yang dilakukan organisasi adalah:

- a. Perampingan organisasi (*downsizing*) yang meliputi pensiun, pemberian uang pesangon, suksesi manajemen dan program-program perencanaan SDM yang lebih baik untuk mengurangi terjadinya *downsizing* lebih lanjut.
 - b. Desentralisasi melibatkan upaya melatih pekerja dalam pembuatan keputusan, penilaian kerja, perubahan-perubahan kompensasi, dan keterampilan-keterampilan kepemimpinan (*leadership*) yang baru.
- 4) Mengelola SDM untuk menghadapi globalisasi (*go international*)

Salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia di masa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam, tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif. Ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Untuk mewujudkan situasi demikian, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi.⁸

⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hlm. 26.

Globalisasi akan terus menjadi fenomena yang tidak dapat dielakkan. Perusahaan akan beroperasi di lingkungan bisnis yang bergejolak dan kacau. Tekanan internasional dan domestik terhadap organisasi terus berlanjut dan semakin intensif. Dengan kemajuan teknologi informasi, teknologi komunikasi dan pasar finansial dunia akan melebur dan negara bangsa akan berakhir. Organisasi harus memiliki kreativitas tinggi, terus menerus melakukan inovasi, meningkatkan fleksibilitas, memberikan respon dan beradaptasi secara cepat terhadap perkembangan-perkembangan di seluruh dunia.

Dalam kondisi ini organisasi yang dapat menyesuaikan diri adalah organisasi yang lebih bersifat desentralisasi (tanggung jawab lebih dekat pada level pengoperasian). Organisasi yang terdesentralisasi memiliki kepemimpinan yang partisipatif dan memiliki kerjasama yang baik dengan pemasok, konsumen, karyawan pemegang saham dan masyarakat (*stake holdernya*). Selain itu perusahaan harus menciptakan produk baru memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan dengan mencari dan menjaga keunggulan.

c. Sumber Daya Manusia dalam Islam

Manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dalam bentuk yang paling sempurna. Manusia memiliki potensi menjadi mulia-mulianya makhluk, namun sebaliknya pula manusia memiliki potensi serendah-rendahnya makhluk bahkan lebih rendah daripada binatang dan setan. Dengan akal dan hati manusia dapat mengelola alam semesta ini agar selamat dunia akhirat.⁹ Sebagaimana firman Allah SWT:

⁹Ahim Abdurrahim, *Dalil-dalil Naqli Seri Ekonomi Islam*, UPFE, Bantul, 2001, hlm. 22

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “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.” (Qs. Al-Qashas:77)¹⁰

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merujuk pada suatu pencapaian karyawan akan tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memilih derajat kesediaan dan tingkat keterampilan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman mengerjakannya.¹¹

Penilaian kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian kinerja memuaskan tidak terjadi secara otomatis, dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Manajemen kinerja juga merupakan proses bersifat siklus seperti yang diilustrasikan.

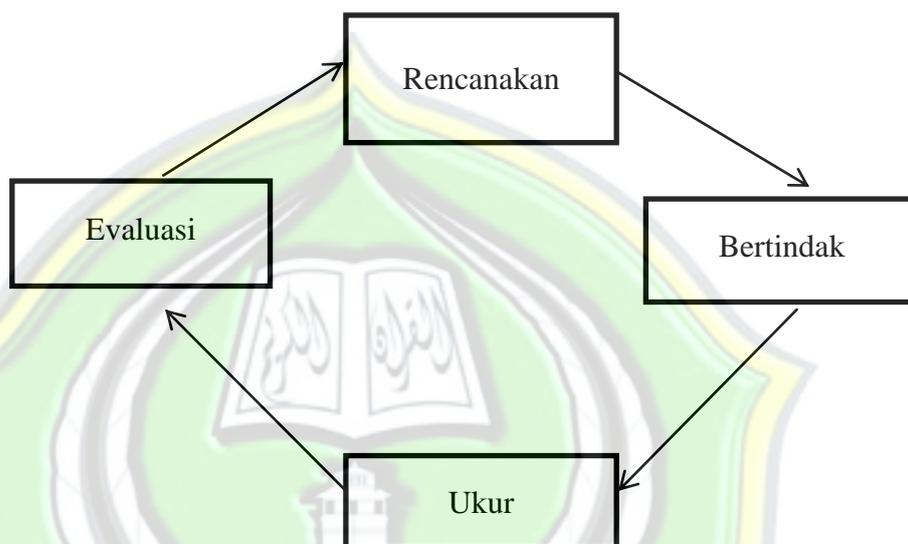
¹⁰Al-Qur'an Surat Al-Qashas Ayat 77, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 107.

¹¹Hersey dan Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi dan Pendayagunaan SDM*, Erlangga, Jakarta, 1995, hlm. 406.

b. Siklus Manajemen Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dipahami melalui siklus sebagai berikut:

Gambar 2.1
Siklus Manajemen Kinerja



Melihat gambar di atas, dapat dipahami bahwa siklus manajemen kinerja terdiri atas beberapa aktivitas yang dijalankan secara bersama-sama oleh manajer dan karyawan sebagai berikut:¹²

- 1) Merencanakan, menyepakati sasaran, target berikut kebutuhan pengembangan kompetensi atau kemampuan serta siapkan rencana untuk mencapai sasaran, memperbaiki kinerja dan mengembangkan kemampuan.
- 2) Bertindak, implementasi rencana dalam pekerjaan sehari-hari dari mulai program khusus peningkatan dan pengembangan.
- 3) Ukur, pantaulah kinerja berpatokan pada ukuran kinerja, yaitu membandingkan apa yang telah dicapai dengan apa yang seharusnya dicapai.

¹²Sunarto, *Manajemen Karyawan*, Aditiya Media dan Amos, Yogyakarta, 2005, hlm. 153.

- 4) Evaluasi, mengevaluasi pencapaian dibandingkan dengan rencana berdasarkan kinerja yang telah disepakati.

Pada hakekatnya kehidupan yang bahagia dan kegemiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang mau berusaha dan bekerja keras bagi kehidupan mereka. Melalui firman Allah SWT yang berbunyi:

ط
 إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ بِإِيمَانِهِمْ
 تَجْرَى مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka yang diberi petunjuk oleh Tuhan merka karena keimanannya, di bawah mereka mengalir sungai-sungai didalam surga yang penuh kenikmatan*”. (Qs. Yunus:9)¹³

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.¹⁴ Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito, terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja

¹³Al-Qur'an Surat Yunus Ayat 9, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 280.

¹⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, hlm. 94.

6) Hubungan dengan pemimpin¹⁵

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

c. **Pengukuran kinerja**

Pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:¹⁶

1) Kualitas

Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2) Kuantitas

Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu: seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3) Ketetapan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

¹⁵Alex Soemadji NitiseMITO, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001, hlm. 109

¹⁶Agus Dharma, *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*, Raja Grafindo, Jakarta, 1999, hlm. 59.

d. Kinerja dalam Islam

Manusia tidak bisa dilepaskan dari pekerjaan, manusia diciptakan oleh Allah bukan saja sebagai hiasan pekerjaan tetapi sebagai suatu ciptaan yang diberikan tugas yang tugas tersebut adalah memelihara ciptaan ini dengan pekerjaannya. Dengan demikian, kerja merupakan satu tugas Illahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak. Manusia diberi tugas Illahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak.

Manusia diberikan kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan kesulitan akibat bekerja keras dalam perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakekatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi kehidupan mereka.¹⁷ Melalui firman Allah:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ بِإِيمَانِهِمْ
تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka diberi petunjuk oleh Tuhan mereka Karena keimanannya, di bawah mereka mengalir sungai- sungai di dalam syurga yang penuh kenikmatan*” (Yunus:9)¹⁸

Gambaran hidup yang bahagia disurga merupakan suatu peringatan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraan di dunia tergantung usahanya. Kehidupan yang bahagia dijamin untuk mereka yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja. Bagi siapa yang bekerja keras untuk kehidupannya akan menikmati hidup yang aman dan makmur. Pada hakekatnya seorang

¹⁷M. Dawam Raharja, *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Lembaga Studi Agama dan Filsafat (LSAF), Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999, hlm.247

¹⁸Al-Qur'an Surat Yunus Ayat 9, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 280.

yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhoan Allah dalam pekerjaannya karena kejujurannya.¹⁹

Bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan Allah. Menurut Islam pada hakekatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasilnya belum dapat dimanfaatkan olehnya dan orang lain. Seseorang wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepada Allah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:²⁰

1) Tekun bekerja adalah kewajiban keagamaan

Islam tidak meminta penganutnya sekedar bekerja, tetapi juga meminta agar bekerja dengan tekun dan baik. Dengan pengertian lain bekerja dengan tekun dan menyelesaikan dengan sempurna. Menurut Islam tekun bekerja merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim.

2) Tekun, ciri muslim yang taqwa

Seorang muslim tidak merasa cukup dengan sekedar bekerja karena ia berkeyakinan bahwa Allah mengawasinya. Allah mewajibkan baginya sikap ihsan dan taqwa dalam setiap perbuatan. Tujuan mulia yang dikejar setiap muslim dalam bekerja yaitu “keridhaan Allah”. Keridhaan Allah tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas dengan tekun dan sungguh-sungguh dan sempurna. Terdapat dua pondasi untuk mencapai ketekunan dalam bekerja yaitu amanat dan ikhlas. Pekerja mukmin mempunyai ambisi yang utama adalah mendapatkan ridho Allah. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat, dan tekun.

¹⁹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*, Dana Bakti Wakaf, Yogyakarta, 1999, hlm. 253

²⁰Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 1997, hlm. 112-116

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “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”. (Qs. at-Taubah:105)²¹

3) Ketenangan jiwa dan istiqomah

Seorang mukmin akan menikmati kehidupan dengan ketenangan jiwa, kedamaian hati dan kelapangan dada dan seorang mukmin yang beriman selalu memperhatikan batasan-batasan Allah dan menjauhin segala macam laranganNya. Tidak diragukan ketenangan jiwa dan istiqomah mempunyai dampak positif bagi produktivitas.

4) Nilai waktu bagi seorang muslim

Mukmin adalah manusia yang paling menghargai nilai waktu. Waktu adalah nikmat yang harus di syukuri dan dipergunakan sebaik-baik mungkin. Umar bin Abdul Aziz berkata “Sesungguhnya malam dan siang bekerja untuk-Mu maka bekerjalah untuk-Nya”.

²¹ Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 273.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil
1	Nurul Istikhomah, Ngadiman dan Sohidin	Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Rakyat Syari'ah Dana Amanah Ditinjau Dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia	Bagaimana Kinerja sumber daya insani bank pembiayaan rakyat syari'ah dana amanah ditinjau dari standar kompetensi kerja nasional Indonesia	Pendekatan kualitatif	menunjukkan SDI BPRS Dana Amanah termasuk karyawan ahli tipe B, yaitu spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syari'ah. Kinerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah baik, pernyataan tersebut diperkuat dengan indikator kinerja menurut Henry Simanora. Kinerja SDI BPRS Dana Amanah ditinjau dari SKKNI Subbidang BPRS yang telah ditetapkan dan diatur sesuai keputusan

					kemenakertrans RI nomor: KEP.30/MEN/II/2008, yaitu baik sesuai dengan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh SDI BPRS ²²
2	Eingrit Permainiyas	Stres Kerja dan Strategi <i>Coping</i> Karyawan <i>Frontliner</i> (Teller) Bank	Bagaimana stres kerja dan strategi <i>coping</i> karyawan <i>frontliner</i> (teller) bank	Pendekatan kualitatif	Gambaran stres kerja <i>teller</i> bank meliputi <i>stressor</i> yaitu resiko pekerjaan tinggi, adanya konflik/komplain, peningkatan jumlah nasabah, dan fasilitas perlengkapan kantor kurang baik. Gejala stres kerja yaitu otot tubuh tegang, konsentrasi terganggu dan menurun, suasana hati mudah buruk, kurang konsentrasi saat berkomunikasi, dan menjadi pendiam. Dampak stres kerja yaitu merasa ingin keluar dari pekerjaan

²²Nurul Istikhomah, Ngadiman dan Sohidin, *Op. Cit*, hlm. 109.

					<p>karena tekanan kerja dan sering melakukan kesalahan pada saat bekerja. Dampak bagi orang lain yaitu hubungan dengan orang lain menjadi kurang harmonis, seperti dengan orang tua, pasangan, anak ataupun rekan kerja. Strategi <i>coping</i> yang digunakan adalah perpaduan antara strategi coping berfokus emosi dan strategi coping berfokus masalah. <i>Coping</i> berfokus emosi yang digunakan seperti mencari hiburan dengan jalan-jalan, makan bersama teman/rekan kerja, sedangkan <i>coping</i> berfokus masalah yaitu berusaha menjelaskan kepada</p>
--	--	--	--	--	---

					nasabah ketika ada konflik ²³
3	Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjutak	Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering	Bagaimana pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering	Pendekatan kualitatif	Dalam menjalankan usahanya PT.Aneka Sejahtera Engineering sudah menjalankan fungsi manajemen di setiap fungsi bisnis yang ada di perusahaan. Kemudian dilakukan analisis lingkungan internal dan eksternal sebagai acuan dalam menyusun rencana pengembangan bisnis. Strategi yang direkomendasikan untuk PT. Aneka Sejahtera Engineering adalah menggunakan strategi model rekanan bisnis untuk rencana pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia ²⁴
4	Silvia Kristanti	Faktor-faktor	Apakah ada	Penelitian	Tidak ada peranan

²³Eingrit Permainiyas, *Op. Cit.*, hlm. 109.

²⁴Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjutak, "Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering", *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, Vol. 1, No. 2, 2013, hlm. 1

	Tri Febriana	yang Mempengaruhi Stress Kerja	pengaruh persepsi pada kebisingan terhadap stress kerja	kuantitatif	secara signifikan antara persepsi pada kebisingan terhadap stress kerja ²⁵
5	Siti Rahmawati	Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Bogor	Bagaimana tingkat stres kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Bogor	Penelitian kualitatif	Tingkat stres kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Bogor secara keseluruhan tergolong pada kategori rendah ²⁶

Melihat dari beberapa penelitian terdahulu di atas, dapat dipahami bahwa terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini. Adapun perbedaannya adalah penelitian terdahulu memfokuskan pada stres kerja karyawan sedangkan penelitian penelitian memfokuskan pada sumber daya manusia. Sementara persamaannya adalah sama-sama penelitian kualitatif dan memfokuskan pada kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Indonesia negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam, memang tidak diherankan lagi bahwa pertumbuhan usaha, khususnya lembaga keuangan sangat berkembang pesat. Pertumbuhan ekonomi dan keuangan saat ini mengalami kemajuan setelah adanya pengakuan terhadap keberadaan dunia perbankan di Indonesia. Hal tersebut semakin diperkuat dengan adanya undang-undang perbankan dengan membedakan bank berdasarkan kegiatan usahanya menjadi dua, yaitu bank yang melaksanakan kegiatan usaha dengan

²⁵Silvia Kristanti Tri Febriana, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja", *Jurnal Ecopsy*, Vol. 1, No. 1, Desember 2013, hlm. 24.

²⁶Siti Rahmawati, "Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Bogor", Artikel, hlm. 121.

cara konvensional dan bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Umumnya sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia jarang dan masih terbatas termasuk di bidang perbankan syariah. Ini adalah kebutuhan mendesak di bidang lembaga keuangan. Kualifikasi sumber daya manusia, yaitu setidaknya mereka menguasai prinsip-prinsip dasar lembaga keuangan. Kondisi ini merupakan tantangan dan kebutuhan dalam mengembangkan pendidikan ekonomi khususnya dibidang lembaga keuangan.

Perkembangan yang begitu cepat dari industri lembaga keuangan saat ini masih membutuhkan sumber daya karyawan yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi tersebut sehingga memiliki daya tarik konsumen. Perkembangan praktik ekonomi Islam dalam berbagai aspeknya yang begitu pesat membutuhkan *supply* SDM yang unggul dalam menjaga dan meneruskan eksistensi ekonomi Islam di dunia. Dukungan pemerintah yang semakin baik dan akomodatif terhadap perkembangan praktik ekonomi Islam.

Perusahaan yang telah bertumbuh dengan pesat yang tercermin dari perkembangan aset hingga lima kali lipat dari aset tahun sebelumnya tentunya ditunjang juga dengan kinerja para karyawan yang kompeten pada bidangnya. Individu-individu tersebut bergerak sebagai motorik perusahaan demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Dan untuk mencapai visi dan misi tersebut tentunya sebuah perusahaan membutuhkan sebuah strategi ketahanan dan peningkatan atas tuntutan global yang ada pada dunia perekonomian saat ini terutama bila perusahaan tersebut bergerak dibidang lembaga keuangan. Adapun kerangka berpikir penelitiannya adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir Penelitian

