BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

   a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.[1] Motivasi arti katanya motivasi atau *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan *motive* atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbuklan dorongan.[2] Definisi motivasi menurut Zainun merupakan suatu proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan.[3] Sedangkan motivasi menurut Reksohadiprojo dan Handoko merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.[4] Dari semua definisi tentang motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses seseorang yang berbentuk dorongan untuk mencapai tujuan tertentu.

---

[1] Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE, 1990), 197.
[2] Manullang dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), 165.
[3] Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi* (Jakarta: Balai Aksara, 1989), 62.
[4] Reksohadiprojo dan Handoko, *Organisasi Perusahaan dan Teori-Struktur dan Perilaku* (Yogyakarta: BPFE, 1989), 256.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Konsep – konsep motivasi telah berkembang, perkembangan teori motivasi dapat menjelaskan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi.

1) Motivasi Menurut Douglas Mc. Gregar

Hasil penelitian Mc. Gregar dalam karya tulis yang berjudul *The Human Side of Enterprise*.[5] Hasil dari penelitiannya tersebut ia menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi yang pertama adalah bahwa para bawahan yang tidak menyenangi pekerjaan, pemalas dan tidak suka memikul tanggung jawab harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu, para bawahan seperti ini dikategorikan "manusia X". sedangkan asumsi yang kedua adalah sebaliknya, yaitu karyawan yang senang bekerja, kreatif, bertanggung jawab dan mampu mengendalikan diri dikategorikan sebagai "manusia Y".

2) Motivasi Menurut Frederick Herzberg

Penelitian yang dilakukan oleh Herzberg disebut sebagai teori motivasi dan *hygiene*.[6] Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederick Herzberg adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor *hygiene* yang menonjol adalah kebijaksanaan

[5] Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineke Cipta, 2002), 106.
[6] Ibid., 107.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

3) Motivasi Menurut Mc. Clelland dan Atikson

Mc. Clelland dan Atikson mengatakan bahwa terdapat tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu: kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul dan kebutuhan untuk berkuasa. Mc. Clelland dan Atikson sudah menggunakan teori ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkannya.[7]

4) "ERG"

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer yang menyatakan bahwa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan inti (*core needs)* yang disebut eksistensi, hubungan dan pertumbuhan.[8]

5) *Cognitive Dissonance*

Teori ini dikemukakan oleh Reslinger yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir jika kinerja

[7] Buchari Zainun, *Manajemen Motivasi…*, 52.
[8] Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan*…, 108.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mereka di bawah tingkat pengharapannya (rendah).[9] Untuk mengurangi kesalahan dan rasa dan kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka.

6) Abraham H. Maslow

Abraham H. Maslow seorang psikolog telah mengembangkan sebuah teori motivasi yang telah mendapat sambutan luas dimana dia mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dimasukkan ke dalam lima kategori yang disusun menurut prioritas, yaitu:[10]

a) *Phsiological needs,* merupakan kebutuhan badaniah, meliputi sandang dan pangan.

b) *Safety needs,* merupakan kebutuhan akan keamanan yang meliputi kebutuhan keamanan jiwa maupun keamanan harta.

c) *Social needs,* merupakan kebutuhan akan perasaan di terima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan di hormati dan kebutuhan akan berprestasi.

d) *Esteem needs,* merupakan kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.

e) *Self actualization needs,* merupakan kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan akan kepuasan dari hasil pekerjaan.

---

[9] Riyadi, Motivasi dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* (2000), 108.

[10] Manullang dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*…, 173-174.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja disebabkan oleh dorongan yang berasal dari dalam individu dan bersal dari luar individu. Faktor individual yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:[11]

1) Kematangan pribadi
2) Tingkat pendidikan
3) Keinginan dan harapan pribadi
4) Kebutuhan
5) Kelelahan dan kebosanan
6) Kepuasan kerja

Sedangkan faktor yang berasal dari luar individu atau faktor eksternal mencakup beberapa hal yaitu:[12]

1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
2) Kompensasi yang memadai
3) Supervisi yang baik
4) Adanya penghargaan atas prestasi
5) Status dan tanggung jawab
6) Peraturan yang berlaku

c. Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi merupakan kekuatan dari dalam diri seseorang maupun dari luar individu tersebut untuk mengerjakan suatu perbuatan tertentu. Motivasi kerja Islam merupakan bagian dari

[11] Gouzah Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Djambatan, 1996), 370.
[12] Ibid., 370-371.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara.[13] Oleh sebab itu motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata melainkan juga sebagai bentuk kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya.

Motivasi kerja dalam Islam juga telah tercantum dalam Al-Qur'an surat Adz-Dzariyat ayat 22,[14]

وَفِي ٱلسَّمَآءِ رِزۡقُكُمۡ وَمَا تُوعَدُونَ ٢٢

Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rizekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu.

Dalam ayat tersebut Allah telah menunjukkan kepada umatnya bahwa adanya motivasi kerja dalam Islam, yaitu Allah menjanjikan rizeki setiap manusia yang mau bekerja dijalan-Nya karena rizeki setiap manusia telah ditulis oleh Allah di lauhul mahfudz. Bahkan Allah juga akan memberikan rizeki kepada manusia dari sesuatu yang tidak terfikir sekalipun.

Ciri- ciri motivasi kerja dalam Islam menurut Akh. Muwafik Saleh yaitu:[15]

1) Niat baik dan benar

[13] Ananto Pramandhika,"Motivasi Kerja dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan) ", *Jurnal Motivasi Kerja dalam Islam* (Agustus, 2011), 8.
[14] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2010), 521.
[15] Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani* (Jakarta: Erlangga, 2009), 65.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Niat baik dan benar bekerja untuk mengharap ridha Allah akan menentukan hasil pekerjaan. Apabila niat untuk mendapat gaji saja maka hanya gaji yang akan didapat sedangkan jika niat bekerja karena ridha Allah untuk mendapatkan gaji halal serta menafkahi keluarga dan membantu orang lain hal ini tentu mendapatkan simpanan akhirat dan rizeki yang halal.

2) Takwa dalam bekerja

Takwa dalam hal ini terdapat dua pengertian, yang pertama takwa dalam melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangannya, yang kedua takwa dalam sikap terhadap keimanan yang telah diyakininya. Orang yang bertakwa dalam bekerja akan bertanggung jawab dalam menampilkan sikap-sikap yang positif terhadap segala tugas yang diamanahkannya.

3) Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah aktivitas yang harus dilakukan dalam bekerja. Jika suatu pekerjaan dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

2. *Smart Working* (Kerja Cerdas)

a. Definisi *Smart Working* (Kerja Cerdas)

Bekerja merupakan aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani).[16] *Smart working* atau kerja cerdas merupakan sikap kerja yang selalu

[16] Toto Asmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperhitungkan resiko dan melihat peluang serta selalu mencari solusi sehingga dapat mencapai keuntungan yang diharapkan atau sesuai dengan keinginan serta tujuannya.

Kerja cerdas adalah bekerja dengan menggunakan pikiran yang tajam, cepat, tepat dalam menerima, menanggapi, menentukan sikap dan berbuat. Selain itu, dalam bekerja pandai memperhitungkan resiko mampu melihat peluang dan dapat mencari solusi sehingga dapat mencapai keuntungan. Kerja cerdas lebih menggunakan kreativitas dan inovasi-inovasi yang baru untuk menghasilkan ide atau solusi yang paling efektif.

Kerja cerdas tidak hanya mengandalkan kekuatan otot saja melainkan lebih mengandalkan pada kecerdasan atau kemampuan otak, sehingga seseorang yang bekerja dengan cerdas mampu menghasilkan ide-ide yang kreatif dan inovatif serta mendapatkan hasil yang maksimal dengan waktu yang efektif.

b. Ciri-Ciri *Smart Working (*Kerja Cerdas)

Ciri-ciri kerja cerdas atau *smart working* diantaranya yaitu:

1) Mempunyai perencanaan atau strategi yang baik

   Seseorang yang bekerja menggunakan kekuatan otaknya pasti telah mempersiapkan perencanaan yang baik atau strategi yang matang yang sesuai dengan tujuannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Selalu mematok kerja dengan standar yang tinggi.

Kerja cerdas identik dengan rumusan standar kerja yang tinggi. Seseorang yang melakukan kerja cerdas pasti telah mempunyai strategi-strategi yang efektif dalam melakukan pekerjaan.

3) Kreatif dan inovatif.

Kerja cerdas harus selalu menampilkan ide-ide yang kreatif dan inovatif, baik secara teori maupun secara teknik harus selalu lebih efektif dan efisien sehingga lebih produktif.

4) Selalu berfikir positif terhadap semua masalah yang dihadapi.

Berfikir positif adalah salah satu cara dalam melakukan kerja cerdas. Seseorang yang bekerja menggunakan otak sering kali mengalami kejenuhan dan kelehahan secara batin, tetapi hal tersebut harus dihindari dengan selalu berfikir positif terhadap setiap masalah yang ada maupun masalah yang akan dihadapi.

5) Menajamkan fokus

Produktivitas sangat erat hubungannya dengan fokus. Fokus merupakan kekuatan manusia yang sangat sepele tetapi apabila dalam bekerja seseorang kurang fokus maka pikirannya dalam melihat masalah atau peluang tidak akan berhasil, hal ini dikarenakan tidakan dan produktivitasnya tidak tentu.

c. Indikator *Smart Working* (Kerja Cerdas)

Orientasi *smart working* merupakan orientasi dasar bagi tenaga penjualan atau distributor untuk merencanakan, memformulasikan, mengartikulasikan, mengimplementasikan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengevaluasi serta menjualnya. Indikator yang digunakan dalam membentuk variabel orientasi *smart working* sebagaimana digunakan oleh Shapiro dan Weiltz meliputi tiga hal yaitu:[17]

1) Sikap kerja keras, merupakan sikap tekun, pantang menyerah, tidak mudah putus asa, giat bekerja dalam mengerjakan pekerjaan.
2) Sikap kerja agresif, merupakan rasa inisiatif dalam melakukan hal baru, selalu ingin menjadi yang terbaik dan selalu memulai lebih dahulu.
3) Sikap kerja cerdas, merupakan sikap cerdik, pandai membaca situasi, selalu memperhitungkan keadaan.

d. Kerja Cerdas Menurut Konsep Islam

Istilah kerja dalam Islam menurut Asyraf Rahman merupakan kerja yang bukan hanya semata-mata mencari rizeki saja untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu dari pagi, siang sampai malam, tetapi kerja dalam Islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta Negara.[18]

Orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan Negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh sebab itu kategori ahli surga dalam Al-Qur'an bukanlah orang yang tinggi jabatannya

[17] Luki Susilowati, "Menumbuhkan Kinerja MLM Melalui Promosi Penjualan dan Orientasi *Smart Working*", *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis,* Vol 8, No. 1 (Maret, 2008), 5.
[18] Khayatun, "Etos Kerja dalam Islam", *Majalah Rutin DKSI-IPB,* (Mei, 2008), 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam pekerjaan melainkan orang yang banyak bertaqwa kepada Allah, khusyu' sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikkan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan yang lainnya. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Mu'minun ayat 1-11,[19]

قَدۡ أَفۡلَحَ ٱلۡمُؤۡمِنُونَ ۝١ ٱلَّذِينَ هُمۡ فِي صَلَاتِهِمۡ خَٰشِعُونَ ۝٢ وَٱلَّذِينَ هُمۡ عَنِ
ٱللَّغۡوِ مُعۡرِضُونَ ۝٣ وَٱلَّذِينَ هُمۡ لِلزَّكَوٰةِ فَٰعِلُونَ ۝٤ وَٱلَّذِينَ هُمۡ لِفُرُوجِهِمۡ
حَٰفِظُونَ ۝٥ إِلَّا عَلَىٰٓ أَزۡوَٰجِهِمۡ أَوۡ مَا مَلَكَتۡ أَيۡمَٰنُهُمۡ فَإِنَّهُمۡ غَيۡرُ مَلُومِينَ ۝٦
فَمَنِ ٱبۡتَغَىٰ وَرَآءَ ذَٰلِكَ فَأُوْلَٰٓئِكَ هُمُ ٱلۡعَادُونَ ۝٧ وَٱلَّذِينَ هُمۡ لِأَمَٰنَٰتِهِمۡ
وَعَهۡدِهِمۡ رَٰعُونَ ۝٨ وَٱلَّذِينَ هُمۡ عَلَىٰ صَلَوَٰتِهِمۡ يُحَافِظُونَ ۝٩ أُوْلَٰٓئِكَ هُمُ
ٱلۡوَٰرِثُونَ ۝١٠ ٱلَّذِينَ يَرِثُونَ ٱلۡفِرۡدَوۡسَ هُمۡ فِيهَا خَٰلِدُونَ ۝١١

1. Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman,
2. Orang-orang yang khusyu' dalam sembahyangnya,
3. Dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna,
4. Dan orang-orang yang menunaikan zakat,
5. Dan orang-orang yang menjaga kemaluannya,
6. Kecuali terhadap isteri-isteri mereka atau budak yang mereka miliki, maka sesungguhnya mereka dalam hal Ini tiada tercela.
7. Barang siapa mencari yang di balik itu, maka mereka itulah

[19] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2010), 342.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang-orang yang melampaui batas.

8. Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.
9. Dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya.
10. Mereka Itulah orang-orang yang akan mewarisi,
11. (Yakni) yang akan mewarisi surga firdaus. mereka kekal di dalamnya.

Pentingnya bekerja juga terdapat dalam hadits riwayat Thabrani dan Baihaqi, [20]

طلب الحلا ل فريضة بعد الفريضة

"Bekerja mencari yang halal itu suatu kewajiban sesudah kewajiban beribadah". (HR. Thabrani dan Baihaqi)

Dalam hadits tersebut di atas, bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah Saw memberikan pelajaran yang sangat menarik tentang bekerja, apalagi kerja dengan cerdas. Islam mengajarkan bahwa bekerja bukan hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan perut semata melainkan untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan. Oleh karena itu Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri dan yang paling penting adalah hasilnya halal.

Prinsip-prinsip kerja cerdas dalam Islam yaitu:[21]

[20] M. Thalib, *Pedoman Wiraswasta dan Manajemen Islami* (Solo: CV. Pustaka Mantiq, 1992), 18-20.

[21] Jannah Jenny, "Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Perusahaan Badan Usaha Yayasan Arwaniyyah (Buya)", *Arwaniyyah Membangun Generasi Qur'ani,* Vol 11 (Juni, 2013), 41.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Pekerjaan itu dilaksanakan berdasarkan pengetahuan. Sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-Isra ayat 36,[22]

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌ ۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُو۟لَـٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا ﴿٣٦﴾

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.

2) Pekerjaan harus dilaksanakan berdasarkan keahlian.
3) Pekerjaan harus berorientasi pada mutu dan hasil yang baik, hal ini dilihat dari firman Allah surat Al-Mulk ayat 2,[23]

ٱلَّذِى خَلَقَ ٱلْمَوْتَ وَٱلْحَيَوٰةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ ٱلْعَزِيزُ ٱلْغَفُورُ ﴿٢﴾

Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.

4) Pekerjaan itu diawasi oleh Allah, Rasul dan masyarakat, oleh karena itu kerja harus dilaksanakan dengan penuh

[22] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2010), 285.
[23] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2010), 562.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tanggung jawab, sebagaimana firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105,[24]

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ 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) Kerja harus dilaksanakan dengan semangat dan etos kerja yang tinggi.

6) Konsep imbalan pokok dalam agama bukan hanya berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan dunia tetapi juga pekerjaan-pekerjaan ibadah yang bersifat akhirat, dalam Al-Qur'an juga telah dijelaskan pada surat An-Najm ayat 31,[25]

وَلِلَّهِ مَا فِي ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَمَا فِي ٱلۡأَرۡضِ لِيَجۡزِيَ ٱلَّذِينَ أَسَٰٓـُٔواْ بِمَا عَمِلُواْ

وَيَجۡزِيَ ٱلَّذِينَ أَحۡسَنُواْ بِٱلۡحُسۡنَى ٣١

Dan hanya kepunyaan Allah-lah apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi supaya dia memberi balasan kepada orang-orang yang berbuat jahat terhadap apa yang

[24] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2010), 203

[25] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2010), 527.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Telah mereka kerjakan dan memberi balasan kepada orang-orang yang berbuat baik dengan pahala yang lebih baik (surga).

7) Tinggi dan rendahnya nilai kerja seseorang itu diperoleh dari komitmen atau niat yang mendasari seseorang itu bekerja.

8) Ajaran Islam menunjukkan bahwa kerja atau amal adalah bentuk keberadaan manusia, artinya manusia ada karena kerja dan kerja itulah yang mengisi keberadaan manusia.

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.[26] Definisi kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.[27] Definisi kinerja yang lain yaitu proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.[28] Sedangkan definisi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

[26] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 61.
[27] Ibid., 60.
[28] Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Bogor: Ghalia Indonesia 2003), 233.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[29]

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.[30] Dari beberapa definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang menjelaskan adanya pengaruh kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja secara produktif atau tidak tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres dan sistem kompensasi serta perilaku lainnya.[31]

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan dapat digunakan untuk menentukan besar atau kecilnya prestasi kerja seseorang.

Kepuasan kerja (*job satisfaction)* merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang

---

[29] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), 157.
[30] Robert L. Mathis dan Jhon H. Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 78.
[31] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 78.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mana para karyawan memandang pekerjaan. Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.[32]

Tingkat stres karyawan menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat tekanan atau suatu keadaan menyebabkan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka.[33] Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu kompensasi sebagai upaya memberikan keadilan kepada karyawan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Gary Dessler menyebutkan beberapa alasan pentingnya penilaian kinerja karyawan, yaitu:[34]

1) Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji.
2) Memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisionarnya.
3) Penilaian kinerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karir.

Sementara Werther dan Davis menyebutkan manfaat atau kegunaan penilaian kinerja karyawan, meliputi:[35]

1) Memperbaiki prestasi kerja.

[32] Ibid., 192.
[33] Ibid., 155.
[34] Justin T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Grasindo, 2006), 129.
[35] Ibid., 155.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Untuk dapat melakukan penyelesaian kompensasi.
3) Untuk bahan pertimbangan penempatan (promosi, transfer, dan demosi).
4) Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan melalui penilaian kinerja.
5) Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier pegawai.
6) Untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan (*staffing process deficiencies).*
7) Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan.
8) Untuk mendiaknosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan.
9) Mencegah adanya diskriminasi.

d. Faktor Penilaian Kinerja Karyawan

Faktor-faktor penilaian kinerja karyawan adalah aspek-aspek yang di ukur dalam proses penilaian kerja individu.[36] Faktor penilaian tersebut ada empat aspek yaitu:[37]

1) Hasil kerja, merupakan keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan yang meliputi jumlah dan kenaikannya. Contohnya: omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset.

[36] Moeherino, *Pengukuran Kinerja*…, 106.
[37] Ibid., 106-107.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Perilaku, yaitu tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap dan perilakunya baik kepada sesama karyawan atau kepada pelanggan.
3) Atribut dan kompetensi. Kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahlian nyata. Contohnya: kepemimpinan dan komitmen.
4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang sama.

e. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat yang ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM yaitu sebagai berikut:[38]

1) Perbaikan kinerja, merupakan umpan balik kinerja yang bermanfaat untuk memperbaiki kinerja karyawan.
2) Penyesuaian kompensasi, merupakan penilaian kinerja yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan dalam bentuk upah dan bonus.
3) Keputusan penempatan, merupakan promosi, transfer dan pemutusan jabatan di dasarkan kinerja masa lalu dan antisipatif, contohnya: penghargaan.
4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kinerja yang buruk mengindikasikan kebutuhan untuk pelatihan kembali tetapi hendaknya karyawan selalu mengembangkan diri.

[38] Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber…*, 232-233.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Perencanaan dan pengmbangan karir, merupakan umpan balik kinerja membuat proses pengambilan keputusan tentang karir karyawan.
6) Defisiensi proses penempatan staf. Baik buruknya kinerja berdampak pada kekuatan dan kelemahan penempatan di departemen SDM.
7) Ketidakakuratan informasi. Kinerja buruk akan berdampak pada kesalahan dalam informasi pekerjaan, rencana SDM dan lain-lain. Hal tersebut akan berpengaruh pada ketidakpastian dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan dan lain-lain.
8) Kesalahan rancangan pekerjaan. Kinerja buruk adalah salah satu gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Jadi dibutuhkan penilaian dari kesalahan tersebut.
9) Kesempatan kerja yang sama. Penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.[39]
10) Tantangan- tantangan eksternal. Kadang-kadang kinerja di pengaruhi oleh faktor lingkungan pekerjaan, masalah-masalah tersebut harus diatur melalui penilaian atau departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.

[39] Ibid., 232.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

11) Umpan balik pada SDM. Kinerja yang buruk di seluruh organisai mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM di tetatapkan.

f. Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam

Kinerja karyawan dalam pandangan Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prisip-prinsip ekonomi Islam.[40] Terdapat beberapa dimensi kinerja karyawan dalam pandangan Islam yaitu:

a. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: professional, jujur, ibadah, dan amal perbuatan.
b. Mendalami agama dan profesi yang terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung apa yang dilakukannya. Oleh sebab itu suatu pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian dan *reward* yang setimpal. Hal ini juga terdapat dalam hadits Rasulullah yang diriwayatkan oleh Ahmad dan Ibnu Asakir,[41]

> *"Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah".* (HR. Ahmad dan Ibnu Asakir).

[40] Faizal Nurmatias, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai", *Jurnal Jamaluddin Ummah*, Vol 01 (Oktober, 2015), 4.
[41] Ibid., 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. *Multi Level Marketing* (MLM)

a. Definisi *Multi Level Marketing* (MLM)

Multi Level Marketing atau MLM merupakan suatu metode bisnis yang berhubungan dengan pemasaran dan distribusi yang dilakukan dengan beberapa tingkatan yang biasanya disebut *upline* (tingkat atas) dan *downline* (tingkat bawah). Definisi *Multi Level Marketing* sendiri adalah sebuah sistem pemasaran modern melalui jaringan distribusi yang dibangun secara permanen dengan memposisikan pelanggan perusahaan sekaligus sebagai tenaga pemasar. Definisi *Multi Level Marketing* atau MLM yang lain adalah suatu bentuk pemasaran berjenjang melalui jaringan distributor yang dibangun dengan menjadikan konsumen sebagai tenaga pemasar.[42]

Bisnis MLM lebih fokus pada bisnis dibidang jasa, hal ini dapat dilihat dari adanya seorang distributor dan member yang memperjual belikan barang yang bukan miliknya melainkan barang tersebut milik perusahaan. Tetapi dari hasil penjualan tersebut seorang distributor atau member akan mendapatkan upah dari hasil penjualannya tersebut, sedangkan member atau distributor yang bisa menjual lebih dari ketentuan yang telah ditentukan perusahaan maka member atau distributor tersebut akan mendapatkan bonus dari hasil penjualan yang telah dilakukannya.

[42] Ahmad Wardi Muslih, *Figh Muamalat* (Jakarta: Amzah, 2010), 613.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Cara Kerja Bisnis *Multi Level Marketing*

Secara umum cara kerja dari bisnis *Multi Level Marketing* atau MLM yaitu:

1) Perusahaan bisnis MLM mencari distributor atau member dengan mengharuskan calon member membeli sejumlah produk sesuai dengan ketentuan perusahaan. Cara tersebut secara tidak langsung seorang yang mendaftar tersebut telah menjadi anggota atau member dari perusahaan tersebut.

b. Setelah menjadi member maka tugas selanjutnya adalah mencari member-member baru dan menjual beberapa produk yang di produksi oleh perusahaan.

c. Setiap orang akan mendapatkan keuntungan dari hasil penjualannya, dan apabila penjualannya melebihi target maka akan mendapatkan bonus.

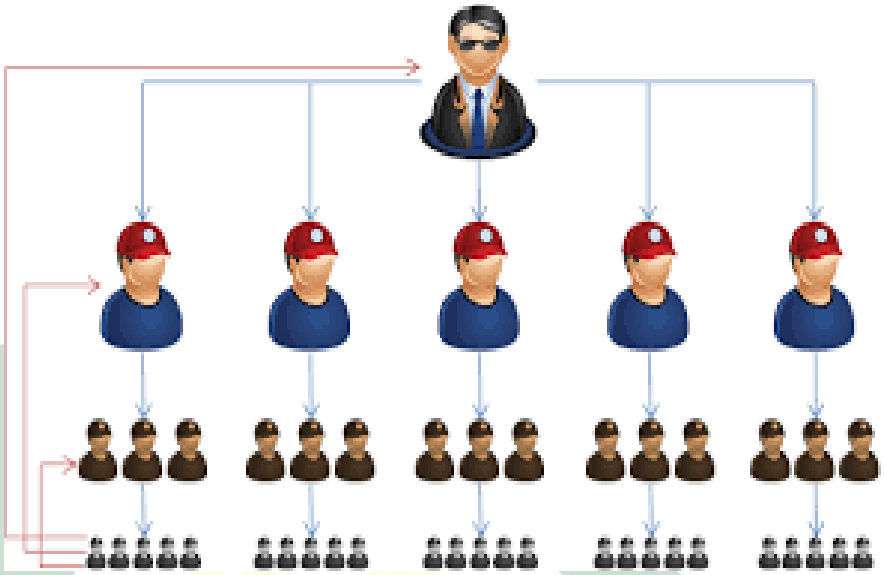
d. Member yang berada di posisi *downline* (tingkat bawah) bisa berada di posisi *upline* (tingkat atas) apabila orang atau member tersebut bisa merekrut anggota baru.

e. Pada periode tertentu yang sesuai dengan ketentuan dari perusahaan seorang member atau distributor melakukan pembelian produk, maka tidak akan mendapatkan keuntungan meskipun member di bawahnya berhasil menjual banyak barang melebihi ketentuan dari perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Skema Perekrutan Member *Multi Level Marketing*

Gambar 2.1
Skema Perekrutan Member *Multi Level Marketing*



Bisnis *Multi Level Marketing* atau MLM setiap member perusahaan MLM bukan hanya bekerja menjual produk kepada konsumen saja melainkan juga harus memperluas jaringan. Merekrut adalah usaha untuk mengajak orang untuk bergabung menjadi member di perusahaan yang dia (orang tersebut) ikuti. Istilah-istilah yang ada pada tingkatan Multi Level Marketing yaitu:

1) *Upline* merupakan istilah untuk semua distributor yang berada di jaringan paling atas.[43] Seorang *upline* juga harus berusaha untuk memberdayakan anggota jaringannya[44] dengan cara tersebut anggota di bawahnya tidak akan terputus dan akan semakin berkembang.

[43] MLM Leaders, *The Secret Book Of MLM* (Surabaya: PT. Menuju Insan Cemerlang, 2007), 203.
[44] Moch Fachrur Rozi, *Kontroversi Bisnis MLM* (Yogyakarta: Pilar Media, 2006), 50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) *Downline* merupakan istilah untuk distributor atau member MLM yang berada di bawah yaitu di bawahnya *upline.*

Dalam perusahaan MLM seorang *down line* (tingkat bawah) bisa menjadi *up line* (tingkat atas) dengan cara merekrut anggota yang lain untuk menjadi bawahannya.

d. Jenis Jaringan *Multi Level Marketing*

Multi Level Marketing mempunyai beberapa jaringan antara lain:

1) *Network Members*

Network members adalah orang-orang yang menjadi bagian atau anggota jaringan.[45] Tingkatan ini biasanya terdapat pada anggota jaringan pemula atau anggota tidak aktif (*down line* tidur). Tahapan ini seorang member diperkenalkan dengan visi dan misi serta semua informasi yang berkaitan dengan bisnis MLM tersebut.

2) *Network Builders*

Network builders (pembangun jaringan) atau *network developers* (pengembang jaringan) adalah anggota jaringan yang telah memiliki pemahaman yang tinggi tentang visi dan misi grup jaringan sehingga mereka aktif untuk mengembangkan jaringannya.[46] Para pembangun jaringan bertanggung jawab dalam mengembangkan kualitas jaringan

[45] Kuswara, *Mengenal MLM Syariah* (Depok: Qultum Media, 2005), 10.
[46] Ibid., 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan cara memperdalam kemampuan dan keterampilan anggota jaringannya.

3) *Network Leaders*

Network leaders (pemimpin jaringan) adalah pemimpin grup jaringan.[47] Tugas seorang pemimpin jaringan adalah memimpin para *down line* (tingkat bawah) dan membangun jaringan untuk diarahkan sesuai dengan visi, dan misi grup jaringan.

e. Kiat Membangun Jaringan *Multi Level Marketing*

Untuk membangun sebuah jaringan yang baik dibutuhkan ketekunan dan konsistensi dalam melakukannya, apalagi membangun jaringan yang berhubungan dengan sesama manusia yang mempunyai watak dan perilaku yang berbeda-beda. Langkah-langkah atau kiat membangun jaringan *Multi Level Marketing* antara lain: [48]

1) Keluar dan bergeraklah (*reaching out*)

Bersikap terbuka dan jauhi sikap kaku. Gunakan juga rumus 5S dari Aa Gym yaitu senyum, salam, sapa, sopan, dan santun.

2) Bergabunglah dengan orang-orang sukses

Bergabung dengan orang-orang sukses maka kemungkinan besar bisa ikut sukses, karena terdapat pengaruh yang positif.

[47] Ibid., 11.
[48] Ibid., 12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Bangunlah kelompok anda sendiri

Membangun kelompok sendiri dengan cara memilih teman-teman yang terpercaya. Hal tersebut sangat baik untuk mendukung pembangunan jaringan yang sedang di bangun.

4) Adakan pertemuan secara rutin

Pertemuan rutin akan memacu semangat untuk melangkah lebih maju. Pertemuan rutin sangat efektif untuk mempersatukan ide dan membicarakan kesulitan dan masalah-masalah yang dihadapi.

f. Kelebihan dan Kekurangan *Multi Level Marketing*

Segala sesuatu pasti ada kelebihan dan kekurangannya, begitu juga dengan bisnis MLM. Bisnis MLM terus tumbuh dan berkembang di masyarakat, meskipun semakin banyak masyarakat yang berfikir negatif tetapi banyak juga distributor atau member yang bergabung dengan bisnis MLM.

1) Kelebihan menjalankan bisnis *Multi Level Marketing*

a) Keunggulan dari sisi kompensasi

Sistem kompensasi MLM sangat menarik, sangat berbeda dengan gaji karyawan atau pegawai pada umumnya. Gaji karyawan bersifat linier dan naik secara berkala sedangkan di MLM bisnis ini bersifat eksponensial.

b) Keunggulan dari sisi modal

Ketika memulai usaha modal merupakan masalah utama. Banyak calon pengusaha mengurungkan niatnya untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan usaha. Sedangkan di bisnis MLM seseorang tidak memerlukan banyak modal yang besar hanya membutuhkan uang yang relatif kecil, karena bisnis MLM modal bukan urusan utama melainkan jaringan yang dimiliki adalah yang paling utama.

c) Keunggulan dari sisi pemasaran

Bisnis MLM memiliki sistem jaringan pemasaran yang baik yang di dukung dengan sistem pemasaran yang mudah ditiru dan dijalankan oleh setiap orang yang bergabung, jadi kemungkinan bisnis MLM akan terus berkembang.

d) Keunggulan dari sisi waktu

Bisnis MLM adalah bisnis dengan waktu fleksibel karena para member dapat melakukan presentasi atau penjualan pada waktu yang mereka tentukan sendiri.

e) Keunggulan dari sisi kelompok

MLM adalah bisnis yang membutuhkan banyak orang dan semua anggota harus saling mendukung untuk meraih sukses secara bersama-sama.

f) Keunggulan dari sisi bisnis

Bisnis MLM seperti membeli waralaba pribadi.[49] Ketika bergabung member akan mendapatkan seperangkat sistem

[49] Ibid., 38.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

siap pakai yang dapat digunakan untuk memulai suatu bisnis.

g) Keunggulan dari sisi pendidikan

MLM adalah tempat yang baik untuk belajar keterampilan bisnis di kehidupan nyata karena keseriusan dan ketelatenan dalam menjalankan bisnis menjadi syarat di butuhkan untuk mendidik calon member.

2) Kekurangan dalam menjalankan bisnis *Multi Level Marketing*

a) Masalah kejenuhan pasar

Kejenuhan pasar terjadi ketika terlalu banyak produk yang di tawarkan sehingga pasar mengalami kesulitan atau tidak mampu menyerap produk perusahaan. Jumlah member bisnis MLM tidak terbatas di suatu daerah, maka kemungkinan di suatu daerah tersebut bisa kelebihan atau kekurangan distributor sehingga tidak mampu menjual produk atau mendapatkan *downline* yang baru.

b) Masalah organisasi

Pada dasarnya semua organisasi mengadopsi variasi sistem piramida. Bisnis MLM secara matematis struktur organisasi dengan jaringan yang tidak dibatasi mungkin terjadi penumpukan pada level-level akhir.

c) Masalah mengkampanyekan materialism

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Member MLM dalam menarik konsumen pasti cenderung melakukan janji-janji pemberian bonus yang luar biasa, contohnya: mobil, motor, rumah, dan lain sebagainya.

d) Masalah hubungan

Member MLM selalu memandang hubungan sosial dengan orang lain sebagai prospek membangun jaringan, jadi seorang member harus pandai dalam menjalin hubungan supaya tidak merusak hubungan yang sudah terjalin.

5. *Multi Level Marketing* Syariah

a. Definisi *Multi Level Marketing* Syariah

Multi Level Marketing syariah atau MLM syariah adalah sebuah usaha *Multi Level Marketing* yang sistem operasionalnya pada prinsip-prinsip syariah.[50] Semua bisnis yang menggunakan sistem MLM dalam literature Islam pada dasarnya termasuk kategori muamalah yang dibahas dalam bab *al-Buyu'* (jual beli) yang hukum asalanya secara prinsip boleh berdasarkan kaidah fiqh (*al-ashlu fil asya' al-ibahah*) artinya hukum asal segala sesuatu termasuk muamalah adalah boleh selama bisnis tersebut bebas dari unsur-unsur haram seperti: *riba*, *gharar*, *jahalah*, dan *dzulum.*

Bisnis *Multi Level Marketing* syariah diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah atau DPS. Dewan Pengawas Syariah dalam MLM syariah bertugas untuk mengawasi pengelolaan suatu usaha syariah.

[50] Ibid., 86.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lembaga ini secara tidak langsung berfungsi sebagai *internal audit and surveillance system* yaitu untuk memfilter bila ada hal-hal yang tidak sesuai dengan aturan agama Islam pada suatu usaha syariah.[51]

b. Penetapan *Ujrah* dalam *Multi Level Marketing* Syariah

Penetapan ujrah dalam *Multi Level Marketing* Syariah juga ada syaratnya, yaitu:

1) Adil, contohnya: seorang *up line* tidak boleh mengurangi hak bawahannya (*down line).* sehingga tidak ada yang merasa terdzalimi.
2) Terbuka (jujur), sistem bonus atau *ujrah* harus transparan atau terbuka dan di informasikan kepada seluruh anggota. Pembagian ujrah juga harus berdasarkan ketentuan dari hasil musyawarah seluruh anggota MLM syariah.
3) Berorientasi falah, keutungan bisnis MLM syariah harus berorientasi pada keuntungan dunia dan akhirat. Jadi bukan hanya keuntungan dunia saja yang berupa kekayaan materi saja melainkan juga keuntungan akhirat yang berupa pahala dari Allah SWT.

Multi Level Marketing syariah juga harus memenuhi rukun jual beli dan etika bisnis Islam yang baik. Produk-produk yang di jual harus halal, bermanfaat bagi masyarakat, dan berkualitas.

[51] Ibid., 86.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu sangat dibutuhkan untuk membedakan hasil penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya. Penelitian terdahulu juga digunakan sebagai pedoman dalam penelitian saat ini dengan melakukan kajian pustaka terhadap penelitian terdahulu dengan menggunakan sumber data yang relevan, hal ini dilakukan untuk memperkuat penelitian. Adapun penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu tentang pengaruh motivasi dan orientasi *smart working* terhadap kinerja karyawan pada *Multi Level Marketing* yaitu:

Pertama, Retno Damayanti (2005) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang". Alat yang dipakai dalam penelitian tersebut adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengkaji secara empiris faktor yang berpengaruh terhadap penurunan produktivirtas kerja. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. Besarnya kontribusi motivasi terhadap produkivitas kerja sebesar 30.1%.[52] Persamaan penelitian yang sekarang dengan penelitian terdahulu adalah variabel yang diteliti sama-sama tentang motivasi kerja dan metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi objek yang diteliti berbeda, objek penelitian terdahulu

[52] Retno Damayanti, "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural di Semarang" (Skripsi: Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2005), 56.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan CV. Bening Natural Furniture di Semarang, sedangkan penelitian yang akan diteliti menggunakan objek PT. K-Link Surabaya.

Kedua, Arta Adi Kusuma (2013) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang". Metode yang digunakan pada penlitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 23{,}857 + 0{,}180\ X_1 + 0{,}94\ X_2$. Dengan SPSS diperoleh nilai F hitung 16,646, sedangkan hasil uji t dari variabel motivasi sebesar 2,619 dan lingkungan kerja sebesar 2.207. hasil kesimpulan dari penelitian tersebut adalah motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan denagn kontribusi sebesar 37,6%.[53] Persamaan penelitian terdahulu dengan penilitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, salah satu variabel independennya juga sama yaitu motivasi kerja, dan variabel dependennya juga sama yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak sama dan objek yang digunakan dalam penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan juga berbeda.

[53] Arta Adi Kusuma, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang " (Skripsi: Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2013), 93.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketiga, Edi Sutrisno (2014) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak". Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang yang terdiri dari guru dan karyawan sekolah tersebut. Hasil dari penelitian ini adalah hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai *sig (2 tailed)* lebih kecil dari 0,05% (*alpha).* Sehingga stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak dalam melakukan kerja di lapangan.[54] Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu variabel Y-nya sama-sama membahas tentang kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang terletak pada variabel X yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu stres kerja sedangkan variabel X dalam penelitian sekarang adalah motivasi dan orientasi *smart working.* Objek yang diteliti juga berbeda.

Keempat, Achyruddin (2006) dengan judul "Pengaruh *Multi Level Marketing* Terhadap Perkembangan Perekonomian Masyarakat di Kota Makassar". Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif kemudian data diolah dengan teknik deduktif, induktif dan

[54] Edi Sutrisno, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri Demak" (Skripsi: UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2014), 74.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komparatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perkembangan bisnis MLM di kota Makassar, memaparkan pandangan para tokoh tentang MLM dalam perspektif hukum Islam serta mengetahui pengaruh MLM terhadap perkembangan perekonomian masyarakat di kota Makassar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa MLM telah tumbuh di Makassar sekitar tahun 1986 dan hingga sekarang ini perkembangannya semakin pesat. Persaingan antar perusahaan MLM tidak menjadikan para anggotanya satu sama lain menjadi bersaing secara tidak sehat melainkan justru menanggapinya sebagai mitra bisnis. Dalam pengaruhnya di lapangan MLM turut membantu perekonomian masyarakat, karena seluruh lapisan masyarakat tidak ada larangan untuk menjadi anggota MLM. MLM juga bisa dijadikan motivasi bagi para pencari kerja untuk kerja lebih giat serta berpenghasilan cukup. Dalam pandangan Islam sistem MLM tidak menyimpang dari kaidah dasar muamalah apabila operasionalnya memenuhi unsur jual beli yang sah. [55] Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sama-sama membahas tentang MLM. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah variabel yang diteliti sangat berbeda dan juga MLM yang digunakan berbeda. Pada penelitian terdahulu menggunakan MLM secara keseluruhan sedangkan MLM yang akan diteliti sekarang adalah MLM syariah.

[55] Achyruddin, "Pengaruh Multi Level Marketing Terhadap Perkembangan Perekonomian Masyarakat di Kota Makassar" (Skripsi: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2006), 65.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kelima, Yenny Purnamasari (2014) dengan judul "Pengaruh *Multi Level Marketing* Terhadap Produktivitas Kerja dan Jiwa Kewirausahaan (Studi Kasus MLM Oriflame Komunitas Great One Club Oriflame Surabaya)". Metode yang digunakan dalam jurnal ilmiah tersebut adalah metode kuantitatif yang dianalisis dengan analisis regresi sederhana. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh MLM terhadap produktivitas kerja dan jiwa kewirausahaan pada komunitas great one club oriflame Surabaya. Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh MLM dengan produktivitas kerja namun MLM berpengaruh pada jiwa kewirausahaan.[56] Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama meneliti tentang MLM dan yang dibahas tentang produktivitas kerja para member. Metode penelitian yang digunakan juga sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang adalah objek yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan MLM Oriflame, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan PT. K-Link sebagai objek penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang juga berbeda.

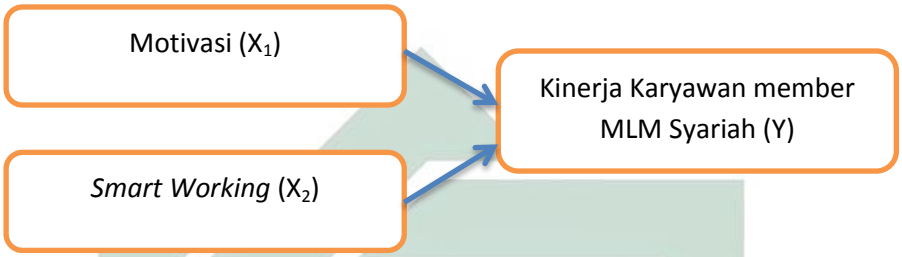
[56]Yenny Purnamasari, "*Pengaruh Multi Level Marketing Terhadap Produktivitas Kerja dan Jiwa Kewirausahaan (Studi Kasus MLM Oriflame Komunitas Great One Club Oriflame Surabaya)",* (Jurnal Ilmiah: Universitas Brawijaya, Malang, 2014), 12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas, maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



Dua hal yang membangun tema dari penelitian ini yaitu: rumusan masalah dan variabel penelitian. Variabel penelitian ini adalah bagian dari sumber daya manusia yang berupa motivasi dan *smart working* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan member MLM syariah.

D. Hipotesis

Hipotesis berisi rumusan singkat, lugas dan jelas yang dinyatakan dalam kalimat persyaratan. Hal tersebut dikarenakan hipotesis harus diuji atau dijawab sesuai dengan teknik analisis yang telah ditentukan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini diajukan dua hipotesis penelitian yaitu:

Hipotesis 1

H_o : Motivasi kerja dan orientasi *smart working* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *Multi Level Marketing* syariah PT. K-Link Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Multi Level Marketing* syariah PT. K-Link Surabaya

H_2 : Orientasi *smart working* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Multi Level Marketing* syariah PT. K-Link Surabaya

Hipotesis 2

H_o : Motivasi kerja dan orientasi *smart working* tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *Multi Level Marketing* syariah PT. K-Link Surabaya

H_1 : Motivasi kerja dan orientasi *smart working* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *Multi Level Marketing* syariah PT. K-Link Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id