

BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja yang di lakukan di IAIN Sunan Ampel Surabaya sampai saat ini yang di ketahui peneliti adalah sebagai berikut:

1. ” Kaffatin, Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kecenderungan BURNOUT pada perawat Rumah Sakit Umum daerah Sidoarjo”, Jurusan Psikologi Fakultas Dakwah 2008. Skripsi ini berisi dua persoalan yang hendak dikaji dalam penelitian ini, yaitu persepsi terhadap lingkungan kerja dengan Kecenderungan Burnout. Persepsi terhadap Lingkungan kerja adalah pandangan atau penilaian terhadap segala situasi dan kondisi yang berada di sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. burnout adalah penderitaan psikologis yang terjadi pada orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (human service) yang disebabkan kelelahan emosi dan tingginya tuntutan pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kecenderungan burnout pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo. ini menggunakan pendekatan manajemen.
2. “Dedi Prasetyo dari Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya yang berjudul Hubungan Antara Persepsi Terhadap

Lingkungan Kerja Kondusif Dengan Motivasi kerja Karyawan Di CV.Alia Kediri". Berdasarkan analisa data diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,692 dengan peluang galat sebesar (p)= 0,000 < 0,05 hal ini menunjukkan ada korelasi yang positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja kondusif dengan motivasi kerja karyawan Di CV.Alia Kediri

3. " Dhurriyah Nafi'ah, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Bukopin Syari'ah Cabang Darmo Surabaya. 2007. Pada penelitian tersebut, peneliti menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan yang mempunyai korelasi antara 0,20 – 0,40 yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang lemah atau rendah terhadap kinerja karyawan Bank Bukopin Syari'ah cabang Darmo Surabaya. Dalam judul penelitian ini, bertujuan supaya karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja
4. Nuriyatul Fatehah, Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Danamon Syari'ah Sidoarjo, 2005. Dalam penelitian tersebut, peneliti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang cukup atau sedang karena mempunyai korelasi antara 0,40 – 0,70 yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang cukup atau sedang terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Danamon Syari'ah Sidoarjo. Dalam judul penelitian ini, bertujuan supaya karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan pekerjaan tersebut menjadi produk

Persamaan dengan penelitian ini, keduanya mengambil materi tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja menggunakan pendekatan manajemen.

Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berjudul ” Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syari’ah Untung Surapati Bangil Pasuruan”. Persamaan tema judul yang peneliti ambil dengan penelitian-penelitian terdahulu yang sudah disebutkan diatas adalah sama-sama membahas tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Tetapi dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan. Karena yang akan diteliti oleh peneliti adalah tentang lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dalam kajian ilmu manajemen yang di hubungkan dengan perbankan yang bernuansakan lembaga profit yang selalu menjaga dan memberikan pelayanan yang terbaik terhadap nasabahnya. Jadi pembahasan pada penelitian ini lebih berpijak dan berlandaskan pada teori-teori manajemen, dalam hal ini adalah teori tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja.

B. Kajian Pustaka

1. Perbankan Syari’ah

a. Pengertian Perbankan Syari’ah

Menurut Ensiklopedi Islam bank syari’ah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang yang pengoperasiannya di sesuaikan dengan prinsip-prinsip Syari’ah Islam⁷.

⁷ Warkum Sumitro, *Azaz Azaz Perbankan Islam Dan Lembaga-Lembaga Terkait (BMUI dan Takaful) di Indonesia*, (Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada, 1996), h 5

Menurut rumusan tersebut, bank islam berarti bank yang tata cara beroperasinya berdasarkan tata cara bermuamalah secara Islami, yakni mengacu kepada ketentuan Al-Qur'an dan Al-Hadits.

Sesuai dengan UU No. 10 tahun 1998 tentang perubahan UU No 7 tahun 1992 tentang perbankan syari'ah adalah bank umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syari'ah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁸

Prinsip syari'ah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang sesuai dengan syari'ah.

Bank berdasarkan prinsip syari'ah, seperti halnya bank konvensional juga berfungsi sebagai intermediari yaitu mengerakkan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkan, dalam bentuk fasilitas pembiayaan. Bedanya hanyalah bank syari'ah melakukan kegiatan usahanya tidak berdasarkan bunga, tetapi berdasarkan sistem bagi hasil atau prinsip syari'ah yaitu prinsip pembagian keuntungan dan kerugian.

Selain pengertian di atas, bank syari'ah juga diartikan sebagai bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syari'ah Islam, atau

⁸ Zainul Arifin, *Dasar Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Anggota IKAPI, 2002), h 10

bank yang tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan Al - Qu'an dan Al-Hadits.⁹

Maksudnya adalah bank yang tata cara beroperasinya itu mengikuti suruhan dan larangan yang tercantum dalam Al -Qur'an dan Al-Hadits. Sesuai suruhan dan larangan itu, maka yang dijalankan adalah praktek-praktek usaha yang dilakukan pada zaman Rasulullah atau bentuk-bentuk usaha yang telah ada sebelumnya tetapi tidak dilarang oleh agama Islam.

b. Prinsip-Prinsip dalam Bank Syari'ah

Bank syari'ah menganut prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip *At-Ta'awun* (Tolong Menolong)

Yaitu saling membantu dan saling berkerjasama diantara anggota masyarakat untuk kebaikan, sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٥١﴾

*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya. (Q.S. Al-Maaidah : 5)*¹⁰

2. Prinsip Menghindari *Al-Iktinaz*

Yaitu menahan uang (dana) dan membiarkan menganggur (*Idle*) dan tidak berputar dalam transaksi yang bermanfaat bagi

⁹ Karnaen A Perwataatmadja, dkk, *Apa Dan Bagaimana Bank Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1992), h 1

¹⁰ Departemen Agama, *A -Qur'an dan Terjemahnya* (Madinah: Komplek pecetakan Al-Qur'an Al-Karim kepunyaan Raja Fahd, 1971),, h 158

masyarakat umum¹¹ sebagaimana yang di nyatakan dalam Al-Qur'an:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. (Q.S. An-Nisa' : 29)¹²

Sedangkan prinsip yang utama yang dianut bank syari'ah dalam operasionalnya adalah:

1. Larangan bunga (*riba*) dalam berbagai bentuk transaksi.

Landasan hukumnya

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ
تُفْلِحُونَ

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan. (QS Ali-Imran : 130)¹³

2. Menjalankan bisnis dan aktifitas perdagangan yang berbasis pada memperoleh keuntungan yang syah menurut syari'ah.
3. Prinsip pemberian zakat.¹⁴

c. Produk-Produk dan Jasa Perbankan Syari'ah

Perbankan syari'ah dibebaskan untuk mengembangkan produknya sendiri menurut teori perbankan Islam, maka produk yang

¹¹ Zainul Arifin, *Dasar Dasar Manajemen Bank Syariah*, h 11-12

¹² Departemen Agama, *A -Qur'an dan Terjemahnya*, h 122

¹³ Departemen Agama, *A -Qur'an dan Terjemahnya*, h 34

¹⁴ Zainul Arifin, *Dasar Dasar Manajemen Bank Syariah*, h 12

berkembangpun sangat fariatif mengikutu produk-produk hukum syari'ah. Di samping itu, sifat produk perbankan syari'ah yaitu tidak mengambil bunga sebagai ukuran, berdampak kepada stabilisasi nilai mata uang, karena perbankan syari'ah tidak bisa dipisahkan dari transaksi riil. Dengan demikian, produk perbankan syari'ah tidak mengakibatkan *Bubble Economics*.¹⁵

Sedangkan produk-produk perbankan syari'ah yang peneliti tulis adalah produk-produk yang sudah populer di lingkungan perbankan syari'ah.

1. Pendanaan

a) Giro *Wadiah* (dengan prinsip *Wadiah Yad Ad-Dhamanah*)

Simpanan di bank syari'ah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan media cek, bilyet giro atau perintah bayar lainnya. Dan dana nasabah di perlakukan sebagai titipan yang keamanannya dijaga dan dijamin sepenuhnya dan bank dapat memanfaatkan untuk aktifitas pembiayaan.¹⁶

Kewajiban untuk menjaga titipan dengan penuh amanah sangat ditekankan dalam Al-Qur'an dalam surat An-Nisa' 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

¹⁵ Zainul Arifin, *Memahami Bank Syariah Lingkup, Peluang, Tantangan dan Prospek*. (Jakarta: AlvaBet, 1999), h 198

¹⁶ Warkum Sumitro, *Azaz Azaz Perbankan Islam Dan Lembaga-Lembaga Terkait (BMUI dan Takaful) di Indonesia*, h 31-32

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. (QS. Al-nisa': 58)¹⁷

Keuntungan atau kerugian dari penyaluran dana menjadi hak milik bank sedang pemilik dana tidak dijanjikan imbalan dan tidak menanggung kerugian. Dan dimungkinkan memberi bonus kepada pemilik dana sebagai suatu insentif untuk menarik dana masyarakat, tapi tidak boleh dijanjikan di muka.¹⁸

b) Giro Mudharabah

Giro *mudharabah* adalah giro yang dijalankan berdasarkan *akad mudharabah*. *Mudharabah* sendiri terbagi menjadi dua yaitu *mudharabah mutlaqah* (*akad mudharabah* tanpa menggunakan syarat apapun, baik dari sisi tempat, waktu, maupun obyek investasinya) yang kedua *mudharabah muqayyadah* (*akad mudharabah* dengan menggunakan syarat, baik dari sisi tempat, waktu, maupun obyek investasinya).

Penentuan giro *mudharabah* ini ditentukan oleh *shahibul maal*, apakah itu menggunakan *mudharabah mutlaqah* atau *mudharabah muqayyadah*. Bank syari'ah dalam kapasitasnya sebagai *mudharib* memiliki sifat sebagai wali amanah (*trustee*).

¹⁷ Departemen Agama, *A -Qur'an dan Terjemahnya*, h 128

¹⁸ Adiwarmanto A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih Dan Keuangan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h 292

Yang laba dari investasi itu dibagi hasilkan antara pemilik modal (*shahibul maal*) dan pekerja (*mudharib*) sesuai dengan perjanjian nisbah keuntungan yang disepakati.¹⁹

c) Deposito Syari'ah (dengan prinsip *mudharabah al-muthlaqah*)

Simpanan investasi nasabah di bank syari'ah yang penarikannya hanya dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah di sepakati dan memperoleh return berdasarkan dengan prinsip bagi hasil. Pemilik dana tidak memberi batasan atau persyaratan tertentu kepada bank syari'ah dalam mengelola investasinya, baik yang berkaitan dengan tempat, waktu, cara maupun obyek investasinya.²⁰

Landasan Syari'ah dari simpanan di bank syari'ah dapat bentuk tabungan dan deposito *mudharabah* adalah pada surat Al-Muzammil ayat 20

وَأٰخَرُونَ يَصْرَبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ

*Dan orang-orang yang berjalan di muka bumi mencari sebagian karunia Allah; (QS. Al-Muzamil : 20)*²¹

Di sini *mudharib* menjadi entrepreneur adalah sebagian dari orang-orang yang melakukan *dhar* (perjalanan) untuk mencari karunia Allah SWT, dari keuntungan investasinya.

d) Deposito Syari'ah (dengan prinsip *mudharabah muqayyadah*)

¹⁹ Adiwarmarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih Dan Keuangan*, h 294

²⁰ Adiwarmarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih Dan Keuangan*, h 304

²¹ Departemen Agama, *A -Qur'an dan Terjemahnya*, h 990

Simpanan investasi nasabah di bank syari'ah yang penariakannya hanya dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah di sepakati dan memperoleh return berdasarkan dengan prinsip bagi hasil. Pemilik dana memberi batasan atau persyaratan tertentu kepada bank syari'ah dalam mengelola investasinya, baik yang berkaitan dengan tempat, waktu, cara maupun obyek investasinya.²²

e) Tabungan Syari'ah

Simpanan nasabah terhadap bank syari'ah yang penariakannya hanya dilakukan menurut syarat-syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak bisa ditarik dengan menggunakan cek, bilyet giro, atau alat lainnya yang dipersamakan dengan itu. Adapun prinsip yang disepakati dalam tabungan ini, bank syari'ah menggunakan prinsip *wadiah* dan *mudharabah*.

Tabungan syari'ah yang menggunakan prinsip *wadiah* adalah dana nasabah di perlakukan sebagai titipan yang keamanannya dijaga dan dijamin sepenuhnya dan bank dapat memanfaatkan untuk aktifitas pembiayaan.²³

Landasan syari'ah dari simpanan di bank syari'ah dapat bentuk tabungan adalah pada surat Al-Baqarah ayat 283

فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمْنَتَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ

²² Adiwarmarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih Dan Keuangan*, h 307

²³ Warkum Sumitro, *Azaz Azaz Perbankan Islam Dan Lembaga-Lembaga Terkait (BMUI dan Takaful) di Indonesia*, h 31-32

Jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, Maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutangnya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya; (Q.S. Al-Baqarah : 283)²⁴

Sedangkan tabungan *mudharabah* adalah tabungan yang dijalankan berdasarkan akad *mudharabah*. Di sini bank menjadi mitra dari para nasabahnya yang mengelola dana para nasabah. Bank mengumpulkan dana dari masyarakat melalui perjanjian *mudharabah* yang dapat dibatasi oleh waktu, tempat, dan dengan demikian bank menjadi mitra kelola selama berlakunya perjanjian.²⁵

2. Pembiayaan

a) *Murabahah*

Pembiayaan *murabahah* adalah pembiayaan yang diberikan kepada nasabah dalam rangka pemenuhan kebutuhan produksi (inventory).²⁶

Pembiayaan atas dasar jual beli di mana harga jual di dasarkan atas harga asal yang diketahui bersama ditambah margin keuntungan bagi bank yang telah disepakati. Margin keuntungan adalah selisih harga jual dengan harga asal yang telah disepakati.²⁷

²⁴ Departemen Agama, *A -Qur'an dan Terjemahnya* h 71

²⁵ Mervin K. Lewis dan Latifa M. Algaud, *Perbankan Syariah Prinsip Praktek Prospek*, (Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta, 2001), h 118

²⁶ Karnaen A Perwataatmadja, dkk, *Apa Dan Bagaimana Bank Islam*, h 25

²⁷ Adiwarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih Dan Keuangan*, h 113

Jenis pembiayaan yang dapat diberikan adalah pembiayaan pembelian rumah (PPR), pembiayaan pembelian kendaraan bermotor (PPKB), pembiayaan dalam rangka ekspor import dan lain-lain.

Adapun landasan syari'ah dari pembiayaan *murabahah* adalah pada surat An-Nisa' 29:

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (Al-Nisa': 29)*²⁸

b) *Mudharabah*

Mudharabah adalah perjanjian (*akad*) antara pemilik modal dan pengusaha. Di mana pemilik modal bersedia membiayai sepenuhnya suatu proyek atau usaha dan pengusaha setuju untuk mengelola proyek tersebut dengan keuntungan dari proyek tersebut dibagi sesuai nisbah keuntungan yang disepakati.²⁹

²⁸ Departemen Agama, *A -Qur'an dan Terjemahnya* h 122

²⁹ Warkum Sumitro, *Azaz Azaz Perbankan Islam Dan Lembaga-Lembaga Terkait (BMUI dan Takaful) di Indonesia*, h 32

Mudharabah merupakan wahana utama bagi lembaga keuangan Islam untuk memobilisasi dana masyarakat dan untuk menyediakan berbagai fasilitas pembiayaan, bagi para pengusaha. *Mudharabah* adalah suatu transaksi pembiayaan yang melibatkan sekurang-kurangnya dua pihak, yaitu pihak yang memiliki dana dan menyiapkan dana guna membiayai proyek dan pihak pengusaha yang memerlukan modal untuk menjalankan proyek atau usaha yang dibiayai dengan modal dari pihak pertama.

Aplikasi dalam lembaga keuangan. Di sisi liabilitas, *mudharabah* adalah akad antara depositor (pemilik modal) dengan lembaga keuangan (*mudharib*) untuk mengelola dana depositor. Di sisi aset, *mudharabah* adalah *akad* pembiayaan lembaga keuangan terhadap usaha/proyek nasabah, di mana lembaga keuangan menyediakan modal seluruhnya dari proyek tersebut dengan sistem bagi hasil.³⁰

Nisbah adalah bagian keuntungan usaha bagi masing-masing pihak yang besarnya di tetapkan pada kesepakatan. Resiko usaha atau kerugian ditanggung penuh oleh pihak *shahibul maal*, kecuali kerugian akibat kelalaian dan penyimpangan pihak *mudharib*, seperti penyelewengan, kecurangan dan penyala gunaan, maka apabila ini terjadi *akad*

³⁰ Zainul Arifin, *Memahami Bank Syariah Lingkup, Peluang, Tantangan dan Prospek*. h
202

itu tidak termasuk bisnis *mudharabah* yang disepakati atau keluar dari ketentuan yang disepakati.³¹

c) *Musyarakah*

Musyarakah dapat berarti suatu perjanjian usaha antara dua atau beberapa pemilik modal untuk menyertakan modalnya pada suatu proyek, dimana masing-masing pihak mempunyai hak untuk ikut serta, mewakilkan atau menggugurkan haknya dalam manajemen proyek.³²

Aplikasinya dalam perbankan terlihat pada akad yang ditetapkan pada suatu usaha atau proyek di mana bank membiayai sebagian dari jumlah kebutuhan investasi atau modal kerjanya selebihnya dibiayai sendiri oleh nasabah.³³

Dalam hal ini menerapkan konsep pembiayaan bersama, di mana bank dan nasabah berdasarkan kesepakatan memberikan kontribusi dana sesuai kebutuhan modal usaha. Selanjutnya keuntungan usaha dibagi bersama sesuai *nisbah* yang disepakati. Dan resiko usaha ditanggung bersama antara pihak bank dan nasabah sesuai dengan besarnya kontribusi masing-masing pihak.³⁴ Adapun landasan syari'ah dalam *musyarakah* adalah

³¹ Adiwarmen A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih Dan Keuangan*, h 208-209

³² Karnaen A Perwataatmadja, dkk, *Apa Dan Bagaimana Bank Islam*, h 23

³³ Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, h 20

³⁴ Warkum Sumitro, *Azaz Azaz Perbankan Islam Dan Lembaga-Lembaga Terkait (BMUI dan Takaful) di Indonesia*, h 34-35

وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ

Dan Sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. (QS. Al-Shaad: 24).³⁵

- d) Pembiayaan *konstruksi* dan manufaktur dengan prinsip *Bai' Al-Istishna*.

Pada dasarnya pembiayaan *Bai' Al-Istishna* merupakan transaksi jual beli cicilan seperti transaksi *murabahah muajjal*. Namun berbeda dengan jual beli *murabahah* di mana barang diserahkan di muka sedangkan uang dibayar cicilan, sedangkan dalam *bai' al-istishna* barang diserahkan di belakang, walaupun uangnya juga sama-sama dibayar cicilan.³⁶

Dalam aplikasinya produk ini pada perjanjian nasabah selaku pembeli atau pemesan, memberikan order atau pesanan barang dan uang muka kepada bank, sedangkan bank selaku penjual dengan janji akan mengirim barang pesanan tersebut tepat pada waktu dan tempat yang telah di tentukan di masa yang akan datang, kemudian bank akan meneruskan pesanan tersebut pada pihak lain yaitu kontraktor.³⁷

³⁵ Departemen Agama, *A -Qur'an dan Terjemahnya* h 735-736

³⁶ Adiwarmanto A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih Dan Keuangan*, h 125

³⁷ Zainul Arifin, *Memahami Bank Syariah Lingkup, Peluang, Tantangan dan Prospek*. h

e) *Ijarah*

Ijarah adalah hak untuk memanfaatkan barang/jasa dengan membayar imbalan tertentu. *Ijarah* juga merupakan akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.³⁸

Akad sewa menyewa barang antara bank syari'ah sebagai pihak yang menyewakan dan nasabah sebagai penyewa, dengan tanpa hak membeli, memiliki barang tersebut bagi penyewa.

f) *Hiwalah*

Akad pemindahan piutang suatu pihak kepada pihak lain.³⁹ *Hiwalah* juga bisa diartikan dengan jasa bank untuk melakukan jasa transfer (iriman uang) atau pengalihan tagihan. Dari kegiatan ini bank akan memperoleh *fee* sebagai imbalan.⁴⁰

g) *Pinjaman Uang*.

Pinjaman uang yang diberikan bank terhadap nasabah ada dua macam, antara lain.

Pertama, *Qard* adalah pinjaman diberikan tanpa mensyaratkan apapun, selain mengembalikan pinjaman tersebut setelah jangka waktu yang telah ditentukan.

³⁸ Adiwarmarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih Dan Keuangan*, h 138

³⁹ Zainul Arifin, *Memahami Bank Syariah Lingkup, Peluang, Tantangan dan Prospek*. h 202

⁴⁰ Warkum Sumitro, *Azaz Azaz Perbankan Islam Dan Lembaga-Lembaga Terkait (BMUI dan Takaful) di Indonesia*, h 41-42

Selanjutnya, yang kedua adalah jika dalam meminjamkan uang ini si pemberi pinjaman mensyaratkan suatu jaminan, maka bentuk pemberian pinjaman semacam ini disebut dengan *rahn*.⁴¹

d. Prinsip-Prinsip Dasar Produk Syari'ah

Prinsip-prinsip produk Syari'ah yang digunakan dalam menghimpun dana:

1. *Wadiah Yad Dhamana*

Wadiah adalah titipan yang mengandung pengertian bahwa penerima titipan di perbolehkan memanfaatkan dan berhak mendapatkan keuntungan dari barang titipan tersebut. Keuntungan tersebut boleh diberikan sebagian kepada pihak yang menitipkan dengan syarat tidak di perjanjikan sebelumnya.⁴²

2. *Mudharabah Mutlaqoh*

Mudharabah mutlaqoh Adalah akad kerja sama antara dua pihak di mana pihak pertama (*Shoqibul Maal*) menyediakan modal dan memberikan kewenangan penuh atau tidak memberikan batasan tertentu kepada pihak lain (*Mudharib*) dalam menentukan tempat investasi.⁴³ Sedangkan *nisbah* keuntungan dan kerugian dibagi menurut kesepakatan di muka.

⁴¹ Adiwirman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih Dan Keuangan*, h 68

⁴² Hertanto Widodo dkk, *Panduan Peraktis Oprasional Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*, (Bandung: Mizan Anggota IKAPI, 1999), h 51

⁴³ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2005), h 98-99

Prinsip-prinsip produk syari'ah yang digunakan dalam penyaluran dana:

1. *Murabahah*

Adalah suatu perjanjian yang telah disepakati antara bank syari'ah dengan nasabah, di mana bank menyediakan pembiayaan untuk pembelian bahan baku atau modal kerja lainnya yang dibutuhkan nasabah yang akan dibayar kembali oleh nasabah sebesar harga jual bank (harga beli bank di tambah margin keuntungan) pada waktu yang di tetapkan.⁴⁴

2. *Mudharabah*

Adalah kerja sama antara dua pihak di mana pihak pertama (*shoqibul maal*) menyediakan modal sedangkan pihak lain sebagai pegelolah dana (*Mudhorib*) di mana keuntungan dan kerugian dibagi menurut kesepakatan di muka.⁴⁵

3. *Musyarakah*

Adalah perjanjian pembiayaan antara bank syari'ah dan nasabah yang membutuhkan pembiayaan. Di mana bank dan nasabah secara bersama membiayai suatu proyek yang jaga dikelola secara bersama atasa prinsip bagi hasil sesuai dengan pernyataan di mana keuntungan dan kerugian dibagi sesuai kesepakatan bersama.⁴⁶

4. *Salam*

44 Hertanto Widodo dkk, *Panduan Peraktis Oprasional Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*, h 49

45 Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, h 96

46 Hertanto Widodo dkk, *Panduan Peraktis Oprasional Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*, h 52-53

Dalam jual beli jenis *salam* barang yang ingin dibeli belum ada (masih harus diproduksi). Tetapi dalam akad ini uang harus diserahkan sekaligus di muka sedangkan barangnya diserahkan di akhir priode pembiayaan.⁴⁷

5. *Istihna'*

Akad *istisna'* ini pada hakekatnya adalah akad *salam* yang pembayaran atas barangnya dilakukan secara cicilan selama priode pembiayaan.⁴⁸

6. *Ijarah*

Adalah *akad* pemindahan hak guna dari barang atau jasa yang diikuti dengan pembayaran upah atau biaya sewa tanpa disertai dengan pemindahan hak milik.⁴⁹

Prinsip-prinsip syari'ah yang dipergunakan dalam penyelenggaraan jasa-jasa perbankan

1. *Kafalah*

Adalah *akad* pemberian garansi atau jaminan oleh pihak bank pada pihak nasabah untuk menjamin pelaksanaan proyek dan pemenuhan kewajiban tertentu oleh pihak yang dijamin.

2. *Wakalah*

Adalah *akad* perwakilan antara kedua belah pihak (bank dan nasabah) di mana nasabah memberi kuasa pada bank untuk melakukan pekerjaan atau jasa tertentu.

⁴⁷ Adiwarmman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih Dan Keuangan*, h 73

⁴⁸ Adiwarmman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih Dan Keuangan*, h 74

⁴⁹ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, h 108

3. *Hawalah*

Adalah *akad* pemindahan nasabah pada bank untuk membantu nasabah mendapatkan modal tunai agar dapat melanjutkan produksinya dan bank mendapat imbalan atas jasa pemindahan piutang tersebut.⁵⁰

4. *Wadiah Yad Al-Amanah*

Adalah titipan murni. Maksudnya, pihak yang dititipi tidak boleh memanfaatkan barang yang dititipkan. Sebagai imbalan atas pemeliharaan titipan tersebut, pihak penerima titipan dapat meminta biaya penitipan.⁵¹

2. Lingkungan Kerja Fisik

Pembangunan dan pengembangan memerlukan perubahan yang dinamis yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam mendukung pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, dimana lingkungan kerja yang kondusif ialah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi yang diharapkan membawa pengaruh positif bagi pembangunan.

Lingkungan kerja memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa pakar, diantaranya dikemukakan oleh Sumamur⁵² menurutnya pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia

⁵⁰ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, h 99-106

⁵¹ Hertanto Widodo dkk, *Panduan Peraktis Oprasional Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*, h 50-51

⁵² Sumamur. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*. (Jakarta: Gunung Agung, 1986), h. 49

dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi

Menurut Pareek⁵³ menyatakan bahwa, “lingkungan kerja secara fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja seperti temperatur, kelembaban udara, pencahayaan, kebisingan, gerakan mekanis dan bau-bauan serta warna yang dapat berpengaruh secara signifikan terhadap hasil kerja manusia“.

Sedangkan menurut Sihombing⁵⁴ yang dikutip dari website www.depdiknas.go.id, yang mengemukakan bahwa, “lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi“. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun nonfisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Dari ketiga definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan. Jika keadaan lingkungan kerja di sekitar karyawan kurang baik maka hal tersebut akan membuat karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaannya secara optimal.

Lingkungan kerja fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja, namun lingkungan kerja fisik hanya mencakup setiap hal dari fasilitas baik di luar maupun di dalam gedung perusahaan, lokasi dan ranca ngan gedung sampai dengan jumlah cahaya dan suara yang menimpa ruang kerja seorang

⁵³ Udai Pareek. *Prilaku Organisasi*. (Jakarta: Pustaka Binaman, 1984), h. 320

⁵⁴ <http://www.depdiknas.go.id/ekonomi/mandiri/2003/0415/man01.html>

tenaga kerja. Di samping masalah fasilitas baik di luar maupun di dalam gedung, lokasi, ruang kantor, masalah rancangan ruang kerja diteliti juga secara luas tentang faktor-faktor lingkungan yang spesifik, antara lain tentang penerangan atau iluminasi, warna, kelembapan, kebisingan, dan keamanan. Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja dimana para karyawan beraktivitas dan menghasilkan produktivitas sehari-harinya.

a. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Lingkungan kerja dapat dikatakan sesuai, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman serta nyaman. Ketidaksesuaian karyawan terhadap lingkungan kerja kantornya dapat di lihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Alex S. Nitisemito⁵⁵ terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik dengan kemampuan karyawan atau pekerja, yaitu antara lain:

1) Penerangan (iluminasi)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jatmiko,⁵⁶ dan Filippo⁵⁷ yang dikutip dari buku perilaku dan budaya

⁵⁵ Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalialia:Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), h. 89

⁵⁶ Jatmiko, Nuri, , *Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (<http://digilib.unikom.ac.id/go.php?id=jbptunikompp-gdl-s1-2005-edykurnia2-1536>, 2005)

organisasi pada halaman 105, menyimpulkan bahwa karyawan dapat membaca di dalam ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja.

Penerangan di sini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Penerangan atau cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus yang akut.

Penerangan memiliki manfaat yang sangat besar bagi karyawan yaitu untuk proses kelancaran kerja, karena penerangan (cahaya) yang kurang cukup terang dapat mengganggu penglihatan karyawan menjadi tidak jelas pada saat bekerja. Sehingga pekerjaan mereka akan menjadi terhambat, banyak mengalami kesalahan, serta menjadi kurang efisien di dalam melaksanakan dan menjalankan pekerjaan-pekerjaan tersebut dan pada akhirnya tujuan perusahaan yang diharapkan akan sulit untuk dicapai. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang dan tidak menyilaukan mata.

⁵⁷ Edwin B. Filippo. *Manajemen Personalialia* (edisi enam). (Jakarta: Erlangga, 1992)

Pada dasarnya, penerangan (cahaya) dapat diperoleh berdasarkan :

- a) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
- b) Cahaya buatan yang dapat berupa lampu

2) Pertukaran Udara

Jika kondisi di dalam kantor yang kemungkinannya penuh dengan karyawan, sangatlah perlu diperhatikan adanya pertukaran udara yang cukup terutama di dalam ruangan kerja. Karena dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran fisik bagi karyawan. Sebaliknya kurangnya pertukaran udara akan menimbulkan suasana ruangan yang pengap, yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan, sehingga tidak ada motivasi di dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka.

Temperatur dan kelembaban dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Temperatur antara 73 OF sampai 77 OF cocok untuk ruang kerja dengan kelembaban antara 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.

3) Kebisingan

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dengan adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Sehingga pekerjaan yang dilakukan akan mengalami banyak kesalahan atau rusak.

Dalam jangka panjangnya bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dapat terjadi kesalahan dalam berkomunikasi dan akan berpengaruh pada emosi karyawan yang bila tidak diantisipasi maka akan timbul stress kerja. Pekerjaan sangatlah membutuhkan konsentrasi, maka sebaiknya ruang kerja dihindarkan dari segala kebisingan. Sumber kebisingan bisa berasal dari dalam kantor maupun di luar kantor.

4) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan. Karena lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa nyaman dan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Maka hendaknya perusahaan memperhatikan hal ini, karena ketika karyawan sedang bekerja dan membutuhkan konsentrasi tinggi, akan sangat sulit jika keadaan ruangan kerja kotor atau berantakan. Tentu saja hal ini akan membuat karyawan tidak bisa bekerja secara optimal. Oleh karena itu perlu diperhatikan kebersihan dalam lingkungan kerja, ruang lingkupnya bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka bekerja melainkan juga di luar lingkup ruang kerja mereka. Misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang nyaman bagi karyawan dalam menggunakannya. Untuk itu, kebersihan ini tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan saja, melainkan juga menjadi tanggung jawab semua karyawan yang menggunakannya.

5) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan yang dapat mendorong semangat kerja karyawan. Dengan tidak adanya pemberian jaminan keamanan pada setiap karyawan di dalam mereka bekerja, maka akan membuat karyawan merasa tidak terlindungi, tidak adanya ketenangan dan selalu merasa dibayangkan oleh rasa takut tidak aman. Hal ini akan mengganggu pekerjaan karyawan, yang pada akhirnya di dalam melaksanakan setiap pekerjaan mereka tidak akan menjadi maksimal. Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, maka ketenangan dalam bekerja akan timbul. Maka dari itu keamanan dinilai penting guna memberi kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

6) Pewarnaan

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Hal ini didasarkan atas pendapat Duane P. Schultz dan Mangkunegara⁵⁸ yang mengemukakan bahwa “warna dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan dan menunjang kesehatan kerja“. Sebagai contoh, warna dinding putih dapat merefleksikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk

⁵⁸ Anwar P. Mangkunegara. *Prilaku Dan Budaya Organisasi*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), h. 418

ruangan yang sempit, sehingga ruangan tersebut dirasakan seolah-olah menjadi lebih luas.

Penentuan warna dalam ruang kerja juga sangat mempengaruhi perilaku kerja. Oleh karena itu, pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang. Masalah warna sebenarnya bukan hanya pewarnaan dindingnya saja melainkan lebih luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan mesin-mesin, pewarnaan peralatan, bahkan pewarnaan seragam kerja juga perlu diperhatikan. Warna mempunyai efek pada keadaan psikologis seorang pekerja, yakni dapat memotivasi karyawan dalam bekerja itulah sebabnya pemakaian warna perlu disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

3. Motivasi Kerja

Sukses tidaknya suatu organisasi, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya. Untuk itu, hal utama yang harus di perhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif, karyawan harus memiliki minat besar dan mendapat kepuasan lahir batin dalam pekerjaan mereka. Mereka harus percaya bahwa baik gaji, tambahan di luar gaji, komunikasi, maupun kondisi kerja mereka adalah wajar dan diperlakukan adil oleh atasan langsung mereka, serta pihak manajemen pada umumnya. Agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan maksimal, mereka harus diberi kesempatan untuk bekerja dalam suasana

“kerja sama” dan semua harus bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya masing-masing.

Motivasi orang bekerja ada bermacam-macam. Ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uang banyak, meskipun kadang-kadang pekerjaan itu secara hukum tidak benar. Ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Bahkan ada orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan *prestise* yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil.

a. Definisi Motivasi Kerja

Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya. Untuk itu ada beberapa definisi yang dijabarkan oleh beberapa pakar tentang motivasi. Yaitu diantaranya menurut Newstrom mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individual untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.

Selain itu motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi adalah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak

melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.⁵⁹

Menurut Yunus⁶⁰ motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual

Berdasarkan beberapa pendapat pakar tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi, dimana seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya bilamana mendapat suatu pengaruh dari suatu situasi yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Proses dasar Motivasi

Menurut Luthans, motivasi terdiri dari tiga elemen yang saling berinteraksi dan saling tergantung, yaitu "*needs, drives, dan incentives*".

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) *Needs* (kebutuhan) adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan yang menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisiologis, psikologis, atau sosial.

⁵⁹ Setiawan Bambang *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UD*. Sinar Mulya Surabaya. TA No.05012168/MAN/2006. (Skripsi S1 Program Sarjana Universitas Kristen Petra, 2006), h. 35

⁶⁰ Yunus, Mohamad, 2006, Menjaga Motivasi Karyawan, <http://leadershipid.blogspot.com/2006/05/menjaga-motivasi-karyawan.html>

- 2) *Drives* (dorongan) adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif. Suatu tindakan atau perilaku yang diarahkan dan memberi dorongan untuk mencapai tujuan.
- 3) *Incentives* (rangsangan) adalah sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja mencapai tujuan.

c. Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

a) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori hirarki kebutuhan Maslow menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah dipuaskan. Abraham Maslow⁶¹

Lima jenjang yang dimaksudkan oleh Maslow adalah sebagai berikut :

- (1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), seperti rasa lapar, haus, tidur dan sebagainya.
- (2) Kebutuhan keamanan (*safety needs*), seperti keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

⁶¹ Yunus, Mohamad, 2006, Menjaga Motivasi Karyawan, <http://leadershipid.blogspot.com/2006/05/menjaga-motivasi-karyawan.html>

- (3) Kebutuhan Sosial (*social needs*), mencakup kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima dalam suatu kelompok, dan persahabatan.
- (4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan status, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

b) Teori Kebutuhan McClelland

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan, yaitu:

- (1) Kebutuhan prestasi (*need for achievement*), dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- (2) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang tersebut (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- (3) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab dan lebih cenderung suka berkeja bersama dengan orang lain.

c) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg mengambil kesimpulan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja (*job satisfiers*) yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*) yang bersangkutan dengan suasana pekerjaan. Dengan menggabungkan kedua istilah tersebut maka akhirnya teori Herzberg lebih dikenal dengan teori dua faktor atau teori motivasi higiene. Faktor *Hygiene* atau *ekstrinsic factor* faktor ekstrinsik adalah faktor yang tidak mendorong minat para pegawai untuk berkinerja baik. Beberapa faktor yang menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yaitu: pengawasan, gaji, hubungan dengan rekan sekerja serta kondisi kerja.⁶² Faktor motivator atau *intrinsic factor* faktor intrinsik merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Beberapa faktor yang sering memberikan kepuasan kepada karyawan, yaitu: penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta pengembangan.

d) Teori X dan Teori Y

McGregor mengadakan suatu pembahasan mengenai faktor motivasi yang efektif. McGregor mengatakan bahwa ada

⁶² A. Prijaksono dan R. Sembel. (2003, 15 april). *Memotivasi Orang Lain*. Sinar Harapan, 12, 14, 27 Februari 2007

dua pendekatan yang mungkin dapat ditetapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu berdasarkan atas asumsi mengenai sifat manusia yang dinamai “X” dan teori “Y”.

Teori “X” menyatakan bahwa:

- (1) Karyawan tidak suka bekerja dan bilamana mungkin, akan berusaha menghindarinya.
- (2) Karena para karyawan tidak suka bekerja, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- (3) Para karyawan akan mengelakkan tanggung jawab dan sedapat mungkin hanya mengikuti perintah formal.
- (4) Kebanyakan pekerja mengutamakan rasa aman di atas semua faktor dan hanya menunjukkan sedikit ambisi.

Teori “Y” menyatakan bahwa:

- (1) Para karyawan memandang pekerjaan sama alamiahnya dengan istirahat dan bermain.
- (2) Seseorang yang memiliki komitmen pada tujuan akan melakukan pengarahan dan pengendalian diri.
- (3) Seseorang yang biasa-biasa saja dapat belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab.
- (4) Kreativitas, yaitu kemampuan untuk membuat keputusan yang baik, didelegasikan kepada karyawan secara luas dan tidak harus berasal dari orang yang berasal dari manajemen.

McGregor sendiri tetap percaya bahwa asumsi teori Y lebih valid daripada asumsi pada teori X. Oleh karena itu, ia mengajukan gagasan seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menantang dan bertanggung jawab, dan hubungan yang baik dalam kelompok sebagai pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja karyawan.

e) Teori Proses (*Process Theory*)

(1) *Equity Theory* (S. Adams)

Teori keadilan lebih pada sebagaimana seorang individu membandingkan pemasukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan atau keluaran orang lain dan kemudian berespons untuk menghapuskan setiap ketidakadilan.

Namun berdasarkan perspektif keadilan (*Equity Perspective*) mengenai motivasi yang dikutip dari website, keadilan individu adalah tergantung kepada anggapan apakah dirinya mendapatkan perlakuan adil ataukah tidak dalam hal penghargaan yang diterimanya. Keseimbangan dan keadilan ini dapat diukur sebagai penyesuaian antara kontribusi pekerjaan dari individu atau job input (usaha, kemampuan, loyalitas, waktu, kompetensi) dengan

penghargaan yang diterima oleh individu tersebut atau job rewards (upah, peluang karir, status).⁶³

(2) *Expectancy Theory* (Victor Vroom)

Teori harapan (ekspektasi) dari Victor Vroom mengenai motivasi mempunyai argumen bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu itu.

Teori penghargaan tersebut berfokus pada tiga hubungan:

- (a) Hubungan upaya kinerja.
- (b) Hubungan kinerja ganjaran.
- (c) Hubungan ganjaran-tujuan-pribadi.

(3) *Goal Setting Theory* (Edwin Locke)

Edwin Locke mengemukakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Artinya, tujuan memberitahu karyawan apa yang perlu dikerjakan dan betapa banyak upaya yang akan dihapuskan. Jadi dapat disimpulkan bahwa isi dari teori penetapan tujuan adalah bahwa tujuan yang khusus dan sulit akan menghantar ke kinerja yang lebih tinggi. Teori

⁶³ <http://www.fe.unpad.ac.id/ekonomi/mandiri/2003/0415/man01.html>

penentuan tujuan sebelumnya mengandaikan bahwa seorang individu berkomitmen terhadap tujuan, berarti dia bertekad untuk tidak menurunkan atau meninggalkan tujuan.

f) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*-B.F. Skinner)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi seorang karyawan itu tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku tersebut. Teori pengukuhan ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

- (1) Pengukuhan Positif (*Positive Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat.
- (2) Pengukuhan Negatif (*Negative Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Sule⁶⁴ dapat dibedakan atas:

- 1) Faktor *ekstern*, yang berasal dari luar karyawan, antara lain:
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan

⁶⁴ Erni T.Sule dan Saefullah K. *Pengantar Manajemen* (edisi pertama). (Jakarta: Prenada Media, 2005), h. 258

- b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya penghargaan atas prestasi
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang berlaku
- 2) Faktor intern, yang berasal dari dalam diri karyawan, antara lain:
- a) Kematangan pribadi
 - b) Tingkat pendidikan
 - c) Keinginan dan harapan pribadi
 - d) Kebutuhan
 - e) Kelelahan dan kebosanan
 - f) Kepuasan kerja
4. Lingkungan kerja dan motivasi kerja menurut pandangan islam
- a. Peran Islam dalam pengelolaan lingkungan

Sesuai dengan motto sebagai agama yang rahmatan lil alamin (kasih bagi alam semesta; surat 21 ayat 107), maka sudah sewajarnya apabila Islam menjadi pelopor bagi pengelolaan lingkungan sebagai manifestasi dari rasa kasih bagi alam semesta tersebut. Selain melarang membuat kerusakan di muka bumi, Islam juga mempunyai kewajiban untuk menjaga lingkungan yang bersih, karena kebersihan merupakan bagian hidup masyarakat Islam seperti diutarakan oleh nabi Muhammad SAW dengan hadistnya yang berbunyi: “Kebersihan merupakan bagian

dari iman”⁶⁵. Nabi Muhammad SAW juga melarang manusia untuk membuang air seni ke dalam sumber mata air, jalanan, di tempat teduh, dan di dalam liang (tempat hidup) binatang. Larangan tersebut dapat dimanifestasikan lebih lanjut sebagai larangan Islam dalam membuang sampah atau produk-produk berbahaya ke dalam lingkungan yang kemungkinan besar akan merusak atau menurunkan mutu lingkungan tersebut. Islam mengajak manusia untuk secara aktif mengelola lingkungan tersebut, misalnya dengan membuang sampah pada tempatnya. Hal ini sesuai dengan filsafah Islam yang umumnya bersifat lebih suka mencegah (preventive) perbuatan atau kejadian yang buruk ketimbang mengobati (curative) kejadian atau perbuatan buruk yang terjadi. Namun, Islam juga tidak berpangku tangan apabila telah terjadi suatu kejadian buruk atau kejahatan seperti misalnya tertuang dalam hukum agama (syar’i) yang mengatur hukuman bagi pelanggar aturan⁶⁶.

b. Motivasi Kerja Sejati

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

⁶⁵ Imam As-Suyuthi, Al-Jami’ Ash-Shaghir, II/57; Imam Al-Qazwini, Bingkisan Seberkas 77 Cabang Iman (Terj. Mukhtashar Syu’abul Iman Li Al-Imam Baihaqi), hal. 66-67

⁶⁶ http://www.imsa.us/index.php?option=com_content&view=article&id=161:pengelolaan-lingkungan-yang-terpadu-menurut-ajaran-islam&catid=8:opini&Itemid=10

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

1) Motivasi Kerja Dalam Islam

Cobalah simak beberapa kutipan hadist dibawah ini. Anda bisa melihat bagaimana istimewanya bekerja mencari nafkah menurut sabda Nabi SAW,.

Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla. (HR. Ahmad)⁶⁷

Luar biasa, dikatakan dalam hadits diatas bahwa mencari nafkah adalah seperti mujahid, artinya nilainya sangat besar. Allah suka kepada hambanya yang mau berusah payah mencari nafkah. Saya kira, ini lebih dari cukup sebagai motivasi kerja kita sebagai muslim. Bahkan, kita pun berpeluang mendapatkan ampunan dari Allah.

⁶⁷ Muhamad Asundee, *al-Bait as-Sa'id yang ditulis oleh Syaikh Shalih i bn Abdullah ibn Al-Humaid* h 87

Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya ketrampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah . (HR. Ahmad)⁶⁸

2) Hukumnya Wajib

Mencari rezeki yang halal *dalam* agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata *tetapi* sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya.

Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa, dll). (HR. Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi)⁶⁹

Perlu diperhatikan dalam hadist di atas, ada kata sesudah. Artinya hukumnya wajib sesudah ibadah lain yang fardhu. Jangan sampai karena merasa sudah bekerja, tidak perlu ibadah-ibadah lainnya. Meski kita bekerja, kita tetap wajib melakukan ibadah fardhu seperti shalat, puasa, ibadah haji, zakat, jihad, dan dakwah. Jangan sampai kita terlena dengan bekerja tetapi lupa dengan kewajiban lainnya.

3) Jika Motivasi Kerja Sebagai Ibadah

⁶⁸ Muhamad Asundee, *al-Bait as-Sa'id yang ditulis oleh Syaikh Shalih ibn Abdullah ibn Al-Humaid*, h 90

⁶⁹ Muhamad Asundee, *al-Bait as-Sa'id yang ditulis oleh Syaikh Shalih ibn Abdullah ibn Al-Humaid*, h 90

Jika motivasi kerja kita sebagai ibadah, *tentu yang namanya ibadah ada aturannya. Memang berbeda dengan ibadah ritual atau ibadah mahdhah, sebab bekerja sebagai ibadah ghair mahdhah. Artinya, dalam kaidah ushul Fiqh, kita memiliki kebebasan yang luas untuk bekerja selama tidak bertentangan dengan ajaran Islam.*

Langkah pertama agar bekerja menjadi sebuah ibadah ialah harus diawali dengan niat, sebab amal akan tergantung niat. Niatkanlah bahwa bekerja sebagai salah satu ibadah kepada Allah.

Langkah kedua ialah pastikan dalam bekerja tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Untuk itu kita perlu memperhatikan:

- a) Apa yang dikerjakan? Untuk apa kita bekerja? Apakah kita bekerja untuk sesuatu yang diharamkan oleh agama? Pastikan kita bekerja untuk sesuatu yang tidak bertentangan dengan ajaran agama Islam.
 - b) Cara melakukan pekerjaan kita. Apakah cara-cara Anda bekerja sesuai dengan ajaran Islam? Bagaimana dengan pakaian, batasan antara laki-laki dan perempuan, dan sebagainya.
- 4) Etos Kerja Seorang Muslim

Jika tujuan bekerja *begitu* agung. Untuk mendapatkan ridha Allah Subhaanahu wa ta'ala, maka etos kerja seorang Muslim haruslah tinggi. Sebab motivasi kerja seorang Muslim bukan hanya harta dan jabatan, tetapi pahala dari Allah. Tidak sepatasnya

seorang Muslim memiliki etos kerja yang lemah. Coba perhatikan diatas, ada kata-kata “susah payah” dan “kelelahan” yang menandakan etos kerja yang tinggi, suka bekerja keras, dan jauh dari sifat malas.

Jadi, tidak ada kata malas atau tidak serius bagi seorang Muslim dalam bekerja. Motivasi kerja dalam Islam bukan semata mencari uang semata, tetapi serupa dengan seorang mujahid, diampuni dosanya oleh Allah SWT, dan tentu saja ini adalah sebuah kewajiban seorang hamba kepada Allah SWT.

5) Profesional dan Ahli

Dalam hadits diatas juga disebutkan kata profesional dan ahli. Jika motivasi kerja Anda sebagai ibadah, maka Anda akan melakukannya dengan sebaik mungkin. Anda akan terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Anda dalam bekerja. Anda terus belajar dan berlatih agar semakin hari menjadi semakin ahli dalam bekerja. Kemauan Anda untuk belajar dan meningkatkan kemampuan bisa dijadikan ukuran apakah motivasi kerja Anda untuk ibadah atau bukan.

6) ‘Adil Dalam Bekerja

Salah satu bentuk profesional itu adalah ‘adil, yaitu menempatkan sesuatu pada tempatnya. Jika waktunya bekerja, Anda bekerja. Jika waktunya istirahat atau shalat, Anda bisa shalat dan istirahat. Jika tidak, maka bisa termasuk melakukan hal yang dzalim, tidak menempatkan sesuatu pada tempatnya. ‘Adil juga berarti,

Anda bekerja sesuatu tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang Anda miliki.⁷⁰

C. Paradigma Peneliti

1. Hubungan Antar Konsep

a. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja

Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan, yang meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, serta keamanan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, faktor yang menentukan terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan adalah penerangan atau cahaya, temperatur atau suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja.⁷¹

Dari beberapa konsep yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan diantara masing-masing konsep tersebut. Sebagai permulaan, lingkungan kerja fisik di dalam suatu organisasi

⁷⁰ <http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>

⁷¹ Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. (Bandung: Mandar Maju 2001), h. 54

atau perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja fisik yang baik tentunya akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebaliknya lingkungan kerja fisik yang tidak memadai bagi karyawan, dapat menghambat kinerja mereka dan dapat mempengaruhi mental psikis mereka sehingga hasil yang nantinya dicapai tidak akan optimal.

Adanya keterkaitan kedua hal tersebut dapat terlihat yakni sebagai contoh apabila karyawan bekerja di lingkungan kerja yang buruk fasilitasnya, mereka akan kurang termotivasi atau bahkan dapat menurun motivasinya. Sehingga hal ini dapat mengakibatkan tidak optimalnya mereka dalam bekerja .

2. Kerangka Pemikiran

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



Sumber:

- Nitisemito (1998)
- DeVito (1995)
- www.fe.unpad.ac.id