

**ANALISIS KEPUASAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP ETOS
KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada BANK Syariah Metro Madani Kantor Pusat)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar SI Dalam Ilmu
Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

Nurul Fadlilah
NPM: 1551020245

Jurusan : Perbankan Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

**ANALISIS KEPUASAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP ETOS
KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Pada BANK Syariah Metro Madani Kantor Pusat)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar SI Dalam Ilmu
Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

Nurul Fadlilah

NPM: 1551020245



Jurusan : Perbankan Syariah

Pembimbing I : Dr. Moh. Bahrudin M.A

Pembimbing II : Fatih Fuadi, M.S.I

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021 M**

ABSTRAK

Kompensasi khususnya gaji dimata karyawan memiliki peran yang sangat penting, karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Disamping itu kompensasi (dalam bentuk upah dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mungkin mereka menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktifitas mereka, seorang karyawan yang produktif merupakan asset yang penting bagi perusahaan dan perlu dipertahankan agar tidak pindah atau keluar dari perusahaan, akan tetapi pada kenyataannya sering kali timbul masalah seperti rendahnya etos kerja, tinggi turnover, dan tingkat absensi karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah, yaitu pertama bagaimana kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan pada Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat, dan bagaimana kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan pada Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat dalam perspektif islam. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini yaitu pihak Bank Syariah Metro Madani Pusat. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat menyimpulkan Kepuasan pemberian gaji atau ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian gaji itu sendiri dapat dilihat dari perilaku dan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, apabila pihak gaji tidak sesuai dengan jasa yang telah diberikan kepada karyawan maka akan tingkat turnover akan semakin tinggi atau bahkan karyawan akan cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan

tidak baik, sehingga pada akhirnya perusahaanlah yang akan rugi dan mengalami penurunan dalam tingkat produktivitas. Menurut Asifudin etos kerja karyawan dalam perspektif islam yaitu terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam berkenaan dengan kerja, aqidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama secara profesional menurut fungsi masing-masing. Dalam penelitian ini penulis memberikan saran yaitu, yang pertama dalam kepuasan pemberian gaji pada pekerja karyawan sebaiknya dapat dilihat dari kinerja keahlian bidang, sikap perilaku dan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Dan yang kedua berdisiplin dengan menggunakan jam kerja sebagaimana semestinya.

Kata kunci: Etos kerja karyawan dan Kepuasan pemberian gaji



ABSTRACT

Compensation, especially salary in the eyes of employees, has a very important role, because the amount of salary reflects the size of the value of their work among the employees themselves, their families and society. Compensation programs are also important for companies, because they reflect the organization's efforts to retain its human resources. Besides, compensation (in the form of wages and other remuneration) is often the largest and most important cost components. If wages and payroll are not administered properly, companies can lose good employees and have to incur costs to attract, select, train and develop replacements. Even if employees do not leave, they may become dissatisfied with the company and reduce their productivity, a productive employee is an important asset for the company and needs to be maintained so as not to move or leave the company, but in reality problems often arise such as low ethos. work, high turnover, and the level of employee absenteeism which in turn can affect the company's overall performance.

The formulation of the problem in this study is, first, how is the satisfaction of giving salary to the work ethic of employees at the Syariah Bank Metro Madani Head Office, and how is the satisfaction of giving salary to the work ethic of employees at the Islamic Bank Metro Madani Head Office in an Islamic perspective. The research method used is a descriptive qualitative approach, data collection is done through observation, interviews, questionnaires, and documentation. In this study, the Central Islamic Bank Metro Madani. Based on the results of the study, it can be concluded that salary satisfaction or employee dissatisfaction with the salary itself can be seen from the behavior and the high and low productivity of employees, if the salary is not in accordance with the services provided to employees, the turnover rate will be higher or even employees will tend to carry out their work poorly, so that in the end the company will lose and experience a decline in productivity levels. According to Asifudin, the work ethic of employees in an Islamic perspective is emanating from the system of Islamic faith/aqidah with

regard to work, that aqidah is formed by the teachings of revelation and reason working together professionally according to their respective functions. In this study, the authors provide suggestions, namely, firstly in the satisfaction of giving salaries to employees, it should be seen from the performance of field expertise, behavioral attitudes and the high and low work productivity of the employees themselves. And the second is disciplined by using working hours properly.

Keywords: Employee work ethic and Satisfaction with salary



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Fadlilah
NPM : 1551020245
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ANALISIS KEPUASAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (STUDI PADA BANK SYARIAH METRO MADANI KANTOR PUSAT)”. Adalah benar-benar merupakan hasil karya penulisan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 30 september 2021

Penulis,



Nurul Fadlilah

1551020245



KEMENTRIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

PERSETUJUAN

Tim pembimbing setelah mengoreksi dan memberikan masukan-masukan secukupnya, maka skripsi saudara :

Nama : Nurul Fadlilah
NPM : 1551020245
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada BANK Syariah Metro Madani Kantor Pusat)

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Moh. Bahrudin, M.A
NIP. 19808241989031003

Pembimbing II

Fatih Fuadi, M.S.I
NIP. 198512192015031006

Ketua Jurusan

Dr. Erko Anggraeni, M.E.Sy
NIP.198208082011012009



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul ANALISIS KEPUASAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Pada BANK Syariah Metro Madani Kantor Pusat) disusun oleh Nurul Fadlilah, NPM: 1551020245 Jurusan Perbankan Syariah, telah diujikan dalam sidang munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Selasa, 16 November 2021.

TIM MUNAQSAH

Ketua Sidang : Dr. Madnasir., S.E., M.S.I (.....)

Penguji 1 : Dr. H. Nasruddin, M.Ag (.....)

Penguji 2 : Fatih Fuadi., M.S.I (.....)

Sekretaris : Diah Mukminatul Hasyimi., M.E.Sy (.....)



Prof. Dr. Kuslan Abdu Ghofur, M.S.I

19800817003121001

MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

*“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, **shahih**).”*

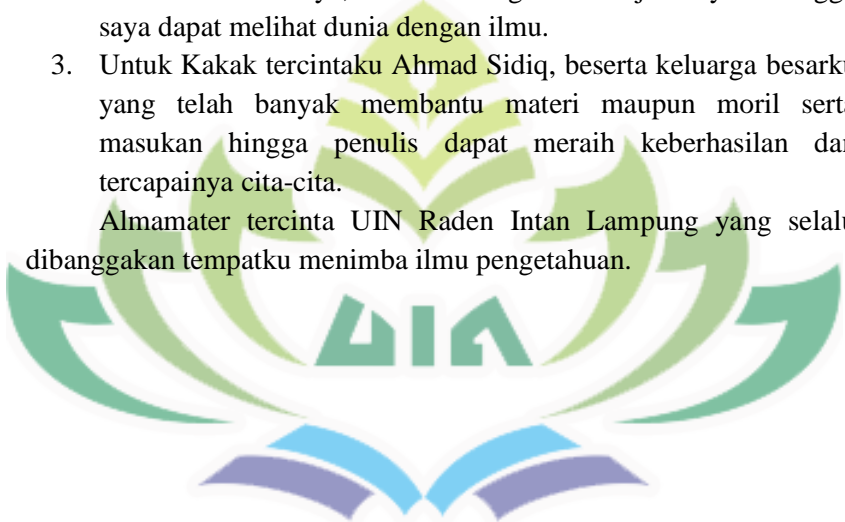


PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan rasa bangga, Saya persembahkan skripsi ini sebagai tanda bukti dan cinta kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Hambali dan Ibu Siti Nuryiah yang penuh keikhlasan serta kesabaran dalam membimbing dan mendidik Saya agar menjadi manusia yang lebih baik di dunia dan akhirat, yang selalu mendoakan demi kesuksesan Saya, serta yang selalu memberi nasihat dan semangat untuk masa depan yang lebih baik.
2. Para Pendidik Saya, atas bimbingan dan ajarannya sehingga saya dapat melihat dunia dengan ilmu.
3. Untuk Kakak tercintaku Ahmad Sidiq, beserta keluarga besarku yang telah banyak membantu materi maupun moril serta masukan hingga penulis dapat meraih keberhasilan dan tercapainya cita-cita.

Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang selalu dibanggakan tempatku menimba ilmu pengetahuan.



RIWAYAT HIDUP

Nurul Fadlilah, Seorang anak yang dilahirkan di Sidomulyo, tepatnya pada tanggal 19 Oktober 1997, yang merupakan anak kedua dari dua bersaudara, diantaranya Ahmad Sidiq, dari pasangan Bapak Hambali dan Ibu Siti Nuriyah. Menempuh pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) IKI PTP Nusantara VII Way Galih, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan pada tahun 2002-2003, Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Way Galih, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan pada tahun 2003-2009, SMP Negeri 24 Bandar Lampung pada tahun 2009-2012, SMK TARUNA Bandar Lampung pada tahun 2012-2015, dan pada tahun 2015 melanjutkan S1 Prodi Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

Rasa puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan segala karunia dan inayah serta nikmat-nikmatnya, kesehatan jasmani dan rohani, serta kekuatan lahir dan batin. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**ANALISIS KEPUASAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM**”. Sebagai syarat akhir untuk mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Shalawat dan salam tak lupa penulis haturkan kepada suri teladan umat islam, baginda besar kita Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarganya, sahabat dan para pengikutnya yang telah memberikan tuntunan jalan yang terang (ilmu pengetahuan) dengan akhlak yang mulia.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatas pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan adanya saran, masukan dan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari bahwa tidak dapat terselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung
2. Ibu Dr. Erike Angraeni, M.E.Sy selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah
3. Bapak Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag selaku pembimbing I yang telah memberikan perhatian, bimbingan, nasehat dan masukan yang berarti selama penulisan Skripsi ini
4. Bapak Fatih Fuadi, S.E.I, M.S.I selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, usulan perbaikan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan

5. Bapak ibu dosen, para staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang dengan penuh pengabdian telah memberikan ilmu pengetahuan pada penulis selama bangku perkuliahan
6. Sahabat seperjuangan Siti Farizka Dwi Anandha S.E, Nita Sari S.E, Imelda Onestia S.E, Fadilla Aprillia S.E, Rahma Yanti S.E, Annisa Fillo Soffia S.E yang menjadi penyemangat dalam kegiatan perkuliahan.
7. Sahabat-sahabatku Septi Agustian S.H, Sellin May Sella S.E, Indri Nadya S.E, Desi Setiawati S.E, Rahmat Muzidra S.E, yang selalu memberikan dukungan, saran, motivasi dan mendoakan sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.
8. Orang-orang terdekatku Annis Sholikha Putri S.Pd, Rendi Ramadhan, Rika Ade Riana, yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, namun telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya atas jasa dan bantuan semua pihak, baik berupa moril maupun materil penulis panjatkan doa semoga Allah SWT membalasnya dengan imbalan pahala yang berlipat ganda dan menjadikan sebagai amal jariah yang tidak pernah surut mengalir pahalanya, dan mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berkah bagi penulis dan semua pihak yang membaca. Aamiin

Bandar Lampung 01 mei 2021
Penulis

Nurul Fadlilah
NPM 1551020245

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT.....	iv
SURAT PERNYATAAN	vi
PERSETUJUAN.....	vii
PENGESAHAN.....	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus Penelitian	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Masalah	8
F. Manfaat Masalah	8
G. Tinjauan Pustaka	9
H. Metode Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepuasan Pemberian Gaji	17
1. Pengertian Kepuasan	17
2. Pengertian Pemberian Gaji	18
3. Kepuasan Pemberian Gaji.....	19
4. Dasar Hukum Dan Hadist Kepuasan Pemberian Gaji.....	19
5. Gaji Dalam Perspektif Islam.....	21
6. Teori Kepuasan.....	22
7. Fungsi Dan Tujuan Pemberian Gaji.....	23

8.	Indikator Gaji	26
9.	Metode Pembayaran Gaji	26
10.	Sistem Penggajian	27
11.	Prosedur Gaji	28
12.	Peran Gaji.....	28
13.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Gaji.....	29
14.	Dimensi Kepuasan Gaji	32
15.	Pengukuran Kepuasan Gaji.....	33
16.	Dampak Kepuasan Pemberian Gaji	33
17.	Langkah-langkah Dalam Penentuan Gaji.....	35
B.	Etos Kerja Karyawan	36
1.	Pengertian Etos Kerja	36
2.	Pengertian Etos Kerja Menurut Para Ahli	37
3.	Terbentuknya Etos Kerja Islam	38
4.	Etos Kerja Dalam Islam.....	39
5.	Karakteristik Etos Kerja Islam.....	40
6.	Fungsi Etos Kerja	44
7.	Manfaat Etos Kerja.....	44
8.	Prinsip-prinsip Etos Kerja	45
9.	Ciri-ciri Etos Kerja	46
10.	Aspek-aspek Etos Kerja	49
11.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	51
12.	Pengukuran Etos Kerja	52
13.	Cara Menumbuhkan Etos Kerja.....	53
14.	Cara-cara Meningkatkan Etos Kerja.....	54
15.	Perilaku Yang Mencerminkan Etos Kerja	56
16.	Dampak Etos Kerja	57
17.	Hubungan Kepuasan Pemberian Gaji Dengan Etos Kerja.....	58

BAB III PENYAJIAN DATA LAPANGAN

A.	Gambaran Umum PT Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat	61
1.	Sejarah Berdirinya PT Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat	61

2.	Profil PT Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat.....	62
3.	Visi Dan Misi PT Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat.....	63
4.	Struktur Organisasi PT Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat.....	63
5.	Susunan Personalia Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat.....	64
B.	Deskripsi Data Penelitian.....	67
1.	Deskripsi Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat.....	67
2.	Deskripsi Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat Dalam Perspektif Islam.....	73

BAB IV ANALISIS DATA

A.	Analisis Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat.....	85
B.	Analisis Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat Dalam Perspektif Islam.....	91

BAB V PENUTUP

A.	Kesimpulan.....	97
B.	Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Karyawan Bank Metro Madani Kantor Pusat	44
Tabel 3.2 Jam Kerja Karyawan Bank Metro Madani Kantor Pusat	45
Tabel 3.3 Norma Skala Tingkat Kepuasan Pemberian Gaji	47
Tabel 3.4 Gaji	49
Tabel 3.5 norma skala tingkat etos kerja	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Pemegang Saham 43

Gambar 3.2 Terbentuknya Etos Kerja Islam 51



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Berita Acara Seminar Proposal
- Lampiran 2 : Balasan Surat Riset
- Lampiran 3 : Blanko Konsultasi Skripsi
- Lampiran 4 : Panduan Wawancara
- Lampiran 5 : Lampiran Kuesioner
- Lampiran 6 : Hasil Turnitin
- Lampiran 7 : Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul diperlukan dalam upaya memberikan batasan-batasan yang jelas dan pasti, dengan meletakkan masing-masing kata dengan maknanya. Penegasan judul ini diharapkan tidak akan terjadi kekeliruan terhadap pemaknaan judul. Adapun istilah-istilah terdapat dalam judul "**ANALISIS KEPUASAN PEMBERIAN GAJI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (STUDI PADA BANK SYARIAH METRO MADANI KANTOR PUSAT)**". Adapun uraian dari beberapa istilah yang terdapat dalam judul dalam penelitian ini adalah:

1. **Analisis adalah** penyelidikan terhadap suatu peristiwa (perbuatan) untuk mendapatkan fakta yang tepat, atau penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian atau hubungan antara bagian-bagian itu untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan.¹
2. **Kepuasan merupakan** tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang mempunyai hasil dari membandingkan penampilan atau outcome produk yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang.²
3. **Gaji adalah** imbalan kerja yang tepat untuk setiap priode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.³
4. **Etos Kerja adalah** sebagai semangat bekerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja,

¹Sugiyono, "*Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*" (Bandung: Alfabeta, 2008), 243

²Veithzal, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktekan*" (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 856

³Asri Laksimi Riani, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 7

yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret didunia kerja.⁴

5. **Perspektif adalah** suatu kumpulan atau asumsi maupun keyakinan tentang sesuatu hal.⁵
6. **Ekonomi Islam adalah** suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memadam, menganalisis dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang islami.⁶

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dijelaskan kembali bahwa yang dimaksud dalam pembahasan proposal ini adalah suatu penelitian ilmiah tentang kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan dalam perspektif islam yang ada di BANK Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

Ada beberapa alasan yang membuat penulis memilih dan melakukan penelitian terhadap judul diatas, diantara alasan tersebut antara lain:

a. Alasan objektif

Bahwa pentingnya pengetahuan masyarakat dalam memahami perbankan untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan. BANK Syariah Metro Madani Kantor Pusat merupakan salah satu lembaga keuangan yang menyediakan jasa pembiayaan segala pembiayaan terhadap masyarakat. Pelayanan yang berkualitas akan dapat memberikan kepuasan bagi setiap nasabahnya.

b. Alasan subjektif

Tema diskusi ini didasarkan pada penulis utama, Islam Banking. Dimana terdapat studi ilmiah tentang kepuasan

⁴Cihwanul Kirom, "Etos Kerja Dalam Islam," *Journal Of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (2018), 60.

⁵Yusuf Qhardawi, *Fikuh Zakat Muassasat Ar-Risalah*, Cet II, Bairut Libanon, 1408H/1998 Terjemahan Didin Hafifudin, 1.

⁶Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam P3EI Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Atas Kerja Sama dengan Bank Indonesia, *Ekonomi Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013),19

pemberian gaji di sektor perbankan syariah kepada etos kerja karyawan dan memberikan informasi kepada penulis dan pembaca untuk menganalisis di Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

B. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah dalam peristilahan internasional dikenal sebagai *Islamic Banking* atau juga disebut dengan *interest-free banking*. Peristilahan dengan menggunakan kata *islamic* tidak dapat dilepaskan dari asal-usul sistem perbankan syariah itu sendiri. Bank syariah pada awalnya dikembangkan sebagai suatu respon dari kelompok ekonom dan praktisi perbankan muslim yang berupaya mengkomadasi desakan dari berbagai pihak yang menginginkan agar tersedia jasa transaksi keuangan yang dilaksanakan sejalan dengan nilai moral dan prinsip-prinsip syariah islam. Utamanya adalah berkaitan dengan pelarangan praktik riba, kegiatan *maisir* (spekulasi), dan *gharar* (ketidakjelasan).⁷

Berdasarkan UU Negara Republik Indonesia No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah Islam dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).⁸

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat merupakan lembaga perbankan yang telah berkontribusi membangun ekonomi masyarakat dengan prinsip syariah. Sebagai satu-satunya lembaga keuangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dan yang pertama dikota Metro, BPRS Metro Madani Kantor Pusat terus berupaya menjadi jawaban, pilihan, dan solusi untuk segala kebutuhan masyarakat terutama akan kebutuhan layanan bank syariah. BPRS Metro Madani juga

⁷Muhammad, "Manajemen Dana Bank Syariah" (Jakarta: Rajawali pers, 2014), 1

⁸Undang-Undang Republik Indonesia, N.D.

menghargai sumber daya manusia yang bekerja dengan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal itu sangat memerlukan perhatian tersendiri. Karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tentu tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan tanpa adanya peran aktif karyawan. Mengatur karyawan adalah perkara yang rumit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan dan latar belakang heterogen yang dibawa kedalam organisasi manusia tidak bisa diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.⁹

Pemberian gaji merupakan permasalahan yang selalu menjadi tanggung jawab pihak personalia, namun secara luas pemberian gaji dapat diartikan sebagai penerimaan bayaran atas dasar kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dari pihak perusahaan. Namun, perlu dimengerti bahwa gaji adalah suatu bayaran yang bersifat mingguan, bulanan atau bahkan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Gaji adalah balas jasa yang diberikan oleh seseorang untuk orang lain, yang berupa hadiah dalam bentuk finansial.¹⁰

Gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh atau pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-

⁹Melayu Hasibuan S.P, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*" (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 10

¹⁰Edwin Flippo, "*Manajemen Personalia Edisi Keenam*" (McGraw-Hill: Internasional Editions, 2002), 123

undangan, termasuk tunjangan bagi buruh atau pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.¹¹

Etos kerja islam menurut Asifudin merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja islam adalah ahklak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi di pikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.¹²

Ayat yang terdapat dalam Al-Qur'an mengenai pemberian gaji terhadap pekerja tertulis pada surah QS. AthTholac: 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ
لِتَضَيَّقُوا عَلَيهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ
حَمَلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ
بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسْتَرْضِعُوا لَهُنَّ أُخْرَىٰ ۗ ﴿٦﴾

“tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan

¹¹International Journal et al., “Kepemen No 49” 2016, no. July 2013 (2013), 5–9.

¹²Harjanto Saputro and Ari Prasetyo, “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak and Shake Surabaya,” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 1, no. 3 (2015), 161.

baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.(Q.S Ath Tholaq : 6)

Berkaitan dengan upah yang diriwayatkan oleh Ibn Majah bahwa Rasulullah SAW bersabda yang artinya :

Menceritakan kepada kami ‘Abbas Ibn Walid Al-Dimasyqiy menceritakan kepada kami Wahbu ibn sa’id ‘Athiyah Al salamy menceritakan kepada kami ‘Abdurrahman ibn zaid ibn Aslam dari ‘Abdullah ibn umar berkata Rasulullah Saw berkata : Berikanlah kepada buruh upahnya sebelum keringatnya kering”.

Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.

Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).¹³

Menurut Simamora mengatakan bahwa pemberian gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Faktor utama menurunnya etos kerja karyawan adalah pemberian gaji yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, kondisi ini menuntut suatu perusahaan untuk mengembangkan performennya. Dan hal ini harus didukung pula oleh karyawan yang profesional dan memiliki etos kerja yang tinggi, untuk mencapai hal tersebut. Maka pemberian gaji yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya etos kerja karyawan yang rendah, dengan

¹³muhammad abduh tausikal, “Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering | Rumaysho.Com.”

meningkatkan etos kerja karyawan pada organisasi dan melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi maka hal ini akan dapat mengurangi adanya turnover dan absenteeisme.¹⁴

Dalam Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat sistem pemberian gajinya sering terjadinya keterlambatan sehingga para karyawannya ada yang bermalas-malasan, dan apabila pada karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat mengalami jadwal keterlambatan dalam bekerja akan dikenakan sanksi yaitu pengurangan pada saat menerima gaji tersebut.

Dibawah ini data jumlah karyawan yang ada di Bank Syariah MetroMadani Kantor Pusat:

Tabel 1
Data Karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat

No	Karyawan	Jumlah karyawan
1	Perempuan	10
2	Laki-laki	23
		33

Arsip Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat

Dari uraian diatas, maka penelitian tertarik untuk meneliti analisis kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan. Oleh karena itu penelitian mengambil judul “**Analisis Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam di Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat**”.

C. Fokus penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas yang timbul ada beberapa persoalan sebagai berikut:

¹⁴Henry Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), 447

1. Pemberian gaji aktivitas dalam karyawan harus diberi kesempatan dalam pekerjaan
2. Mampu meningkatkan etos kerja karyawan pada organisasi
3. Mengatasi masalah internal dan eksternal pada suatu perusahaan membentuk budaya organisasi yang sehat dan harmonis
4. Karyawan yang memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya
5. Seorang karyawan yang produktif merupakan aset yang penting bagi perusahaan dan perlu dipertahankan

Kegagalan perusahaan dalam menangani masalah gaji dapat berdampak buruk terhadap usaha pencapaian perusahaan.

D. Rumusan masalah

1. Bagaimana kepuasan pemberian gaji karyawan terhadap etos kerja pada Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat?
2. Bagaimana kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan pada Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat dalam perspektif Islam?

E. Tujuan masalah

1. Untuk mengetahui kepuasan pemberian gaji karyawan di Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat dalam perspektif Islam.
2. Untuk mengetahui etos kerja karyawan di Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat dalam perspektif Islam.

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat praktis:
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada lembaga dalam

rangka menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku keorganisasian maupun manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat teoritis:

- a. Diharapkan dapat berguna untuk membangun, memperkuat dan menyempurnakan teori yang sudah ada.
- b. Diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan mengenai ekonomi syariah pada umumnya tentang mengenai pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan dalam perspektif islam dalam perbankan syariah.

G. Tinjauan pustaka

Dalam jurnal penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang. Subjek penelitian ini adalah Karyawan KPRI di Kota Semarang. Subjek penelitian ini berjumlah 100 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster kuota random sampling*. Pengambilan data menggunakan skala kepuasan terhadap gaji (23 aitem valid dengan $\alpha=0,881$) dan skala etos kerja (24 aitem valid dengan $\alpha=0,836$) yang sebelumnya telah diujicobakan pada 60 karyawan KPRI. Data yang diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja melalui $r_{xy}=0,550$ dengan $p=0,000$ ($p < 0,005$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat korelasi antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan arah hubungan kedua variabel positif, artinya semakin tinggi kepuasan terhadap gaji maka semakin tinggi pula etos kerja, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan terhadap gaji maka semakin rendah pula

etos kerjanya. Variabel kepuasan terhadap gaji dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 30,3 % terhadap variabel etos kerja karyawan KPRI.¹⁵

Dalam jurnal penelitian sebelumnya tentang pengaruh persepsi gaji dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi gaji dan motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh persepsi gaji dan motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh persepsi gaji dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan non managerial dan berstatus karyawan tetap pada PT Pos Cianjur, Jawa Barat yang berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengambilan data dengan observasi, kuesioner, dan wawancara. Analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, persepsi gaji dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁶

H. Metode Penelitian

Untuk menghindari dan memahami suatu permasalahan agar suatu penelitian yang dilaksanakan dapat mencapai hasil optimal sebagaimana diharapkan maka perlu dibagi seorang peneliti menggunakan suatu metode dalam melaksanakan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan pengolahan dari analisis data, sebelum menjelaskan metode tersebut akan diuraikan terlebih dahulu cara memperoleh data.

¹⁵Erwin Prasetyo Raharjo I and Prasetyo Budi Widodo, “*Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Di Kota Semarang the Connection Between Salary Satisfaction and Work Ethic of Kpri Employees in Semarang City*” (n.d.), 1–10.

¹⁶Guidio Erick Prabowo, “Pengaruh Persepsi Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Skripsi* (2016).

1. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

a. Jenis penelitian

Penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yaitu jenis penelitian kualitatif yang memanfaatkan data lapangan untuk verifikasi yang timbul dilapangan dan terus menerus disempurnakan selamaproses penelitian berlangsung yang dilakukan secara berulang-ulang dan menggunakan metode deskriptif yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan nyata sekarang.¹⁷ Selain itu penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dantelah dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Fenomena yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu fenomena yang terkait dengankepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan pada Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat dengan menggunakan metode studi kasus. Studi kasus atau case studiadalah bagian dari metode kualitatif yang hendak mendalami suatu kasus tertentu secara lebih mendalam dengan melibatkan beraneka sumber informasi.

b. Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bersifat eksploratif. Penelitian eksploratif adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan problematika-problematika baru.¹⁸

2. Objek dan Sumber Penelitian

a. Objek Penelitian

Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan siapa yang akan menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilaksanakan, biasanya ditambahkandengan hal-hal

¹⁷Kartono Kartini, "*Pengantar Metodologi Riset Sosial*" (Bandung: Bandar Maju, 2000), 32

¹⁸*Ibid*,h.29.

lain yang dianggap perlu.¹⁹ Objek penelitian ini yaitu Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat dengan jumlah 33 orang karyawan yang menjadi objek dalam penelitian.

b. Sumber Penelitian

Berdasarkan sumbernya data dapat digolongkan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.²⁰

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau hubungannya dengan objek yang diteliti. Data primer untuk kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan yang berasal dari pimpinan Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat.
- 2) Data sekunder adalah data yang telah lebih dulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari penelitian sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Data sekunder dapat diperoleh instansi -instansi, perpustakaan, maupun pihak lainnya. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui data-data dari berbagai literature berupa Al-Quran, dan buku-buku yang terkait dengan substansi bahasan yang peneliti lakukan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pihak seluruh karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat memiliki jumlah 33 orang karyawan yang bekerja. Diantaranya karyawan tetap berjumlah 29 karyawan dan karyawan tidak tetap berjumlah 4 karyawan.

¹⁹Husein Umar, “*Metode Penelitian untuk skripsi dan Tesis Bisnis*” (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 203.

²⁰Saifuddin Azwar, “*Metode Penelitian*” (Yogyakarta: Pustaka Belajar cetakan keempat, 2007), 91.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut, Artinya bahwa sebagian anggota yang mewakili dari populasi dijadikan sebagai subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total keseluruhan karyawan yang ada di Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat berjumlah 33 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data. Adapun metode-metode yang digunakan

a. Metode Observasi

Metode Observasi adalah pencatatan dan pengamatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diteliti.²¹ Metode ini penulis gunakan sebagai metode bantu dalam memperoleh kebenaran (*cross chek*) hasil interview. Jenis observasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah menentukan kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan dalam perspektif islam. Data yang akan diperoleh dari observasi ini adalah kegiatan lapangan yang berlangsung pada perusahaan Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat dan data-data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Metode Interview / Wawancara

Metode Interview adalah suatu percakapan tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan kepada staff bagian umum dan staff SDI yang berada pada Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat, atau percakapan antara dua orang atau lebih yang duduk secara berhadapan dengan mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan yang diarahkan pada suatu

²¹Sutrisno Hadi, '*Metodelogi Research*' (Yogyakarta: Jilid II, 2004), 151.

masalah.²²Jenis interview yang penulis gunakan adalah interview bebas terpimpin yaitu interview yang membuat pokok-pokok masalah yang menentukan kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan perspektif islam yang telah dilakukan penelitian, pedoman interview berfungsi sebagai pengendali, jangan sampai proses interview kehilangan arah. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan pada Bank Syariah Metro Madani kantor Pusat.

c. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip atau buku-buku, dan sebagainya. Agar dapat menyelesaikan permasalahan pada kepuasan pemberian gaji terhadap etos kerja karyawan dalam perspektif islam yang dilakukan terhadap penelitian. Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan data-data yang bersumber pada dokumentasi tertulis dengan keperluan penelitian, sekaligus pelengkap untuk mencari data-data yang lebih objektif dan konkrit.

5. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data menggunakan teknik non statistik, mengingat data lapangan diperoleh dalam bentuk narasi atau kata-kata, bukan angka-angka. Mengingat data lapangan disajikan dalam bentuk narasi kata-kata, maka pengolahan datanya tidak bisa dikuantifikasikan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik pengolahan data sebagai berikut:

- a. Editing, yaitu pemeriksaan kembali dari semua data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapannya, kejelasan makna, keselarasan antara data yang ada dan relevansi dengan penelitian.

²²Arsyad Soeraatno, "Metode penelitian untuk ekonomi dan bisnis" (Yogyakarta: UUP STIM YKPN, 2008), 84.

- b. Organizing, yaitu menyusun kembali data yang telah didapat dalam penelitian yang diperlukan dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis. Peneliti melakukan pengelompokan data yang dibutuhkan untuk dianalisis dan menyusun data tersebut dengan sistematis untuk memudahkan peneliti dalam menganalisa data.²³
- c. Penemuan hasil, yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan, yang akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.

6. Analisis Data

Setelah seluruh data terkumpul melalui penggunaan metode yang ada, maka akan dianalisa dengan menggunakan data kualitatif yang dapat diartikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang dihasilkan dan deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Adapun teknik yang digunakan dalam analisa ini adalah teknik analisa comparative, yaitu: analisa yang dilakukan dengan membandingkan antara data yang satu dengan data yang lainnya, antara variable satu dengan variable lainnya untuk mendapatkan kesamaan satu metode yang gunanya untuk membandingkan antara penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan yang kemudian diambil kesimpulan.²⁴

²³Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D" (Bandung: Alfa Beta, 2008), 246.

²⁴Nana Sudjana, "Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah" Alumni, (Bandung),



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Pemberian Gaji

1. Pengertian Kepuasan

Menurut Wiyono kepuasan adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang mempunyai hasil dari membandingkan penampilan atau outcome produk yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang.

Pengertian kepuasan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepuasan adalah rasa lega, senang, tak ada yang harus disalahkan. Kepuasan (*satisfaction*) merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka.²⁵

Sedangkan, menurut Edward Lawler membuat model berdasarkan teori ekuitas yang mulai menjelaskan sebab-sebab kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji.²⁶

Kemudian, Tiffin berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama pimpinan dengan karyawan.²⁷

Dari beberapa pengertian kepuasan di atas secara dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan perasaan senang pada diri seseorang terhadap pekerjaannya yang sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan baik didalam maupun diluar pekerjaannya. Ini adalah merupakan hasil interaksi antara manusia dengan lingkungan kerjanya.

²⁵Daryanto, "Kamus Besar Indonesia" (Surabaya: Apolo, 1997), 432

²⁶Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), 448

²⁷Suprihanto, "John dkk *Perilaku Organisasional. Jilid I edisi ke 1*" (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2003), 85

2. Pengertian Pemberian gaji

Pemberian gaji merupakan permasalahan yang selalu menjadi tanggung jawab pihak personalia, namun secara luas pemberian gaji dapat diartikan sebagai penerimaan bayaran atas dasar kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dari pihak perusahaan. Namun, perlu dimengerti bahwa gaji adalah suatu bayaran yang bersifat mingguan, bulanan atau bahkan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Gaji adalah balas jasa yang diberikan oleh seseorang untuk orang lain, yang berupa hadiah dalam bentuk finansial.²⁸

Menurut Andrew F. Sikula gaji adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.²⁹ Sedangkan menurut Edwin B. Flippo gaji di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.³⁰

Gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh atau pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh atau pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.³¹

Menurut kebutuhan, cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, tetapi juga tidak

²⁸Edwin Flippo, *"Manajemen Personalia Edisi Keenam"* (McGraw-Hill: Internasional Editions, 2002), 123

²⁹Henry Simamora, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), 441

³⁰Edwin Flippo, *"Manajemen Personalia Edisi Keenam"* (McGraw-Hill: Internasional Editions, 2002), 124

³¹Journal et al., "Kepemen No 49."

berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

Dari pengertian diatas tentang pemberian gaji dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji merupakan penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu yang berwujud uang dari suatu perusahaan.

3. Kepuasan Pemberian Gaji

Pada dasarnya manusia memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda begitu juga dengan masalah kepuasan pemberian gaji, gaji yang kurang adil akan membuat karyawan melakukan demonstrasi untuk menuntut perusahaan memenuhi tuntutan nya ada pula karyawan yang di gaji tinggi namun tidak menjamin akan menjadikannya lebih menguntungkan bagi perusahaan. Adapun dalam mengukur kepuasan pemberian gaji karyawan memang sangat sulit namun hal ini bisa dilakukan dengan melihat situasi dan kondisi dari sikap suka atau tidak suka terhadap keadaan. Artinya kepuasan atau ketidak puasan karyawan disini akan terlihat dari perilaku dan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Apabila jika menurun maka, pihak HRD suatu perusahaan harus secepatnya melakukan indentifikasi sebelum terjadinya permasalahan yang bertambah rumit.

Jadi dari pengertian kepuasan pemberian gaji adalah suatu sikap suka atau tidak suka terhadap besar kecilnya pemberian gaji (*pay satisfaction*) yang mengikat terhadap karyawan secara periodik sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

4. Dasar Hukum atau Hadist Kepuasan Pemberian Gaji

Bagi setiap majikan hendaklah ia tidak mengakhirkan gaji bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai

kesepakatan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkkan tanpa ada udzur, maka termasuk bertindak zholim. Nabi *Shallallahu 'alaihi wa sallam* juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari 'Abdullah bin 'Umar, Nabi *Shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”³²

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.” (*Faidhul Qodir*, 1: 718)

Menunda penurunan gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezholiman. Sebagaimana Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

“Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman”³³

Bahkan orang seperti ini halal kehormatannya dan layak mendapatkan hukuman, sebagaimana sabda Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam*,

³² HR. Ibnu Majah, *shahih*

³³ HR. Bukhari no. 2400 dan Muslim no. 1564

لِي الْوَأْدِ يُجِلُّ عِرْضَهُ وَعُقُوبَتَهُ

“Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman”³⁴

Maksud halal kehormatannya, boleh saja kita katakan pada orang lain bahwa majikan ini biasa menunda kewajiban menunaikan gaji dan zholim. Pantas mendapatkan hukuman adalah ia bisa saja ditahan karena kejahatannya tersebut.

Para ulama yang duduk di Al Lajnah Ad Daimah (Komisi Fatwa Kerajaan Saudi Arabia) pernah ditanya, “Ada seorang majikan yang tidak memberikan upah kepada para pekerjanya dan baru memberinya ketika mereka akan safar ke negeri mereka, yaitu setelah setahun atau dua tahun. Para pekerja pun ridho akan hal tersebut karena mereka memang tidak terlalu sangat butuh pada gaji mereka (setiap bulan).”

Jawab ulama Al Lajnah Ad Daimah, “Yang wajib adalah majikan memberikan gaji di akhir bulan sebagaimana yang berlaku di tengah-tengah masyarakat. Akan tetapi jika ada kesepakatan dan sudah saling ridho bahwa gaji akan diserahkan terakhir setelah satu atau dua tahun, maka seperti itu tidaklah mengapa. Karena Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

المسلمون على شروطهم

“Kaum muslimin wajib mematuhi persyaratan yang telah mereka sepakati.” (Fatawa Al Lajnah Ad Daimah, 14: 390).³⁵

5. Gaji Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pada masanya Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah/gaji bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan, proses penetapan gaji yang pertama kali dalam islam bisa dilihat

³⁴ HR. Abu Daud no. 3628, An Nasa-i no. 4689, Ibnu Majah no. 2427, *hasan*

³⁵ Muhammad Abduh Tausikal, “Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering | Rumaysho.Com.”

dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dihram setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubener mekkah. Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum Muslimin setelahnya, yakni penentuan upah/gaji bagi para pegawai sebelum mereka menjalankan pekerjaannya.

Rasullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi dorongan semangat bagi pekerjaan untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan, mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan. Upah/gaji ditentukan jenis pekerjaan ini merupakan asas pemberian upah/gaji sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya dalam surat Al-ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Q.S Al-Ahqaaf : 19)

Untuk itu, upah/gaji yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang dipikulnya.

6. Teori Kepuasan

a. Need Hierarchy Theory

Menurut Maslow's Need Hiererchy Theory mengatakan bahwa seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang yang artinya apabila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama.

b. Equity Theory

Dikembangkan oleh Adams dikutip dari Locke prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung dari ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi. Yang dimaksud dari merasakan adanya keadilan atau tidak atas situasi yakni diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun tempat lain.³⁶

7. Fungsi dan Tujuan Pemberian Gaji

Fungsi dan tujuan pemberian gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsinyang lain, yaitu:

- a. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
- b. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
- c. Untuk memelihara prestasi pekerjaan selama periode yang panjang

Adapun tujuan pemberian gaji antara lain sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara direktur perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya

³⁶Gondanglegi Malang, Universitas Islam, and Negeri Uin, "Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Cv. Aneka Usaha Gondanglegi Malang" (2008),

sehingga memperoleh kepuasan-kepuasan kerja dari jabatannya.³⁷

c. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

d. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

e. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

f. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.³⁸

Dari tujuan gaji diatas dapat diketahui bahwa gaji atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan hendaknya tetap kompetitif di pasar tenaga kerja dan membuat karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba dan peraturan pemerintah harus ditaati.

g. Asas adil

Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan,

³⁷Hasibuan, Malayu, "*Manajemen Sumber daya Manusia*" (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 121

³⁸Veithzal, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktekan*" (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 351

risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya.

h. Asas layak dan wajar

Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas gaji minimal dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Dari kedua asas yang telah dijabarkan diatas dalam memberi gaji kepada karyawan harus adil dan layak untuk diberikan dan disesuaikan pekerjaannya.³⁹

Tujuan menurut Dale Yoder antara lain sebagai berikut:

a. Menjamin keadilan

Administrasi gaji dan upah berusaha mendapatkan keadilan intern dan ekstern. Keadilan intern mengharuskan agar pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif dari jabatan. Artinya jabatan yang sama memperoleh pembayaran yang sama. Keadilan ekstern memerlukan pembayaran kepada para karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang sama diperusahaan lain.

b. Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan, prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru, dan perilaku-perilaku yang lain dapat dihargai melalui suatu rencana administrasi gaji dan upah yang efektif.

³⁹Veithzal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktekan" (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011),351

c. Mengawasi biaya

Suatu program administrasi gaji dan upah yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerjanya dengan biaya yang layak, tanpa suatu struktur gaji dan upah yang sistematis organisasi mungkin membayar lebih atau kurang dari pada yang seharusnya kepada karyawan-karyawannya.⁴⁰

8. Indikator Gaji

- a. Waktu penerimaan gaji yaitu berdasarkan ketepatan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.
- b. Pemberian bonus dan tunjangan yaitu pemberian bonus dan tunjangan ini bersifat pasti dimana hal ini akan menjadikan karyawan akan lebih bersemangat dalam mengembangkan tugas pekerjaan.
- c. Pemberian jaminan kesehatan yaitu perusahaan wajib memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan yang berkerja di perusahaan hal ini yang menjadi jaminan bahwa karyawan selalu di perhatikan oleh perusahaan
- d. Pemberian cuti yaitu merupakan hak setiap karyawan yang telah menjadi karyawan tetap di perusahaan.
- e. Penghargaan bagi karyawan berprestasi yaitu sebagai bentuk dedikasi atas hasil yang telah di berikan bagi perusahaan.⁴¹

9. Metode Pembayaran Gaji

a. Metode pembayaran tunggal

Metode pembayaran tunggal adalah metode yang dalam penetapan gaji pokoknya didasarkan atas ijasah terakhir pendidikan formal yang dimiliki karyawan, sehingga

⁴⁰<http://etheses.uin-malang.ac.id>, diakses 17 januari 2021 pukul 22.03 WIB

⁴¹Vera Sylvia and Saragi Sitio, "Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt . Ovela Indonesia," *Jurnal Ilmiah M-Progress* 9, no. 2 (2015), 130–140.

tingkat golongan dan gaji pokoknya tergantung dari ijazah terakhir yang dijadikan standarisasinya.

b. Metode pembayaran jamak

Metode pembayaran jamak adalah ialah suatu metode dalam penetapan gaji yang didasarkan pada beberapa pertimbangan seperti ijazah pendidikan formal, sifat pekerjaan hingga hubungan keluarga ikut menjadi penentu besarnya gaji pokok seorang karyawan. Tidak ada standarisasi gaji pokoknya, umumnya ini terjadi pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering ditemukan diskriminasi.⁴²

10. Sistem Penggajian

- a. Sistem waktu yaitu untuk sistem waktu, besar kecilnya gaji di tetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan yang mana administrasi pengupahan sistem waktu tersebut relatif memudahkan dan dapat di terapkan kepada karyawan tetap maupun kontrak
- b. Sistem hasil (output) merupakan besaran gaji yang di bayar berdasarkan kepada banyaknya hasil uang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak selalu dapat diterapkan
- c. Sistem borongan merupakan salah satu cara mengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan durasi pengerjaan. Penetapan besarnya balas jasa yang berdasarkan sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak sarana prasarana yang di perlukan untuk menyelesaikan penggajian dilakukan

⁴²Fitria, No Title No Title,” *Journal Of Chemical Information And Modeling* 53, No. 9 (2013), 1689–1699.

dalam suatu organisasi sesuai dengan fungsi penggajian.⁴³

11. Prosedur Gaji

Menurut Mariot terdapat beberapa prosedur gaji yakni sebagai berikut:

- a. Prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu kehadiran karyawan
- b. Prosedur pencatatan waktu kerja dalam perusahaan manufaktur yang produksi berdasarkan pesanan, pencatatan waktu kerja diperlukan bagi karyawan yang bekerja difungsi produksi untuk keperluan distribusi biaya upah karyawan kepada produk atau pesanan yang menikmati jasa tersebut
- c. Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah dalam prosedur ini fungsi pembuatan daftar gaji dan upah membuat daftar gaji dan upah karyawannya
- d. Prosedur distribusi biaya gaji dan upah dalam prosedur distribusi biaya gaji dan upah, biaya tenaga kerja distribusikan kepada departemen-departemen yang dinikmati tenaga kerja
- e. Prosedur pembiayaan gaji dan upah melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan.⁴⁴

12. Peranan Gaji

Menurut Poerwono peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

- a. Aspek pemberi kerja (perusahaan) adalah manager

⁴³Ria Andriani, Andi Putri Djohar Tenri Waru, And Yunita Janah, "Prosedural Pemberian Gaji Pada Lembaga Bimbingan Belajar," *Jurnal Administrasi Kantor* VIII, No. 2 (2020), 117–126.

⁴⁴Mathilde Tania Fillat, "Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bp-Paud Dan Dikmas Sumatera Utaramedan pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bp-Paud Dan Dikmas Sumatera Utaramedan" (2018), 11

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan besarnya gaji terlalu tinggi maka akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.⁴⁵

13. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Gaji

Menurut Maier ada enam faktor yang mempengaruhi pemberian gaji:

a. Banyaknya hasil produksi

Hasil produksi dapat memicu dalam menentukan besar kecilnya perusahaan memberikan gaji karyawan. Dalam hal ini karyawan akan dibayar mahal jika mampu mencapai target perusahaan, meminimalisir dan kerusakan hasil produksi, dan meng-upgrade diri untuk memproduksi lebih banyak guna meningkatkan hasil produksi atau pendapatan.

b. Lamanya jam kerja

Lama jam kerja juga menjadi perhitungan setiap perusahaan dalam menentukan pemberian gaji.

⁴⁵Andriani, Waru, and Janah, "Prosedural Pemberian Gaji Pada Lembaga Bimbingan Belajar." (2020), 119

Karyawan yang bekerja selama 8 jam dengan karyawan lemburan dengan adanya penambahan jam kerja sudah barang tentu tingkat bayarannya akan berbeda dengan karyawan yang hanya bekerja dalam standar normal.

c. Presensi

Kehadiran kerja karyawan merupakan salah satu sikap yang menjadi penentu setiap perusahaan ataupun organisasi *profit oriented* dalam memberikan dan menentukan masalah gaji kepada karyawannya. Sehingga presensi kerja karyawan memiliki ketentuan terhadap karyawan diantaranya yaitu harus datang tepat waktu, teliti dalam bekerja dan tanggung jawab.

d. Disiplin

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kedisiplinan juga menjadi faktor pendukung terhadap kepuasan pemberian gaji pada setiap perusahaan.

e. Senioritas

Lamanya bekerja atau yang biasa dikenal dengan sebutan pekerja senior juga memiliki nilai tersendiri dalam menentukan gaji. Senior merupakan karyawan yang sudah mengabdikan dalam perusahaan selama bertahun-tahun. Sehingga patut diberikan penghargaan yang biasanya diwujudkan dalam pemberian gaji yang berbeda dengan karyawan baru oleh perusahaan.

f. Kebutuhan

Tingkat kebutuhan karyawan yang memiliki tempat tinggal yang jauh dari tempat kerja juga menjadi salah satu faktor dalam menentukan pemberian gaji dalam sebuah perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memberikan bantuan dalam hal transportasi serta untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Ghiselli and Brown mengemukakan adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan pemberian gaji yaitu:⁴⁶

a. Kedudukan (posisi)

Pada umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang digaji pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja lebih rendah, meskipun pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar. Tetapi dalam perubahan tingkat besar kecilnya pemberian gaji yang mempengaruhi kepuasan seseorang.

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang didasarkan pada jenis pekerjaan yang bertingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya, apabila ada kenaikan gaji. Maka sedikit banyaknya akan dijadikan sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masa depan finansial dan jaminan sosial kebanyakan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Yaitu karyawan akan merasa puas jika dirinya mendapatkan jaminan baik dirinya maupun keluarganya, sehingga karyawan akan merasa aman baik dalam maupun diluar pekerjaannya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktifitasnya kerja karyawan pada perusahaan.

d. Equity (kesesuaian gaji)

Karyawan akan merasakan puas jika gaji yang diberikan perusahaan memenuhi standar kerja karyawan

⁴⁶Dessler, Gary. "Manajemen Personalia. Edisi ke 3" (Jakarta: Erlangga, 1993), 122

dalam perusahaan tersebut. Artinya karyawan digaji sesuai dengan jenis dan tingkat kesulitan pekerjaannya, jika gaji tidak sesuai dengan jasa yang telah diberikan karyawan maka akan tingkat *turnover* akan semakin tinggi atau bahkan karyawan akan cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan asal-asalan. Sehingga pada akhirnya perusahaanlah yang akan rugi dan mengalami penurunan dalam tingkat produktivitas.

Jadi dalam pemberian gaji tersebut, tingkat atau besarnya gaji harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai perusahaan. Kesesuaian gaji karyawan akan selalu dihubungkan pada dua hal yaitu gaji harus sesuai dengan tingkat kesulitan dan produktivitas kerja, karena gaji mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas dan tingkat perputaran karyawan.

14. Dimensi Kepuasan Gaji

Heneman dan Schwab memperluas teori *Discrepancy model* dengan mengusulkan bahwa gaji dapat dipecah menjadi 4 kategori yaitu sebagai berikut:

- a. Tingkat gaji merupakan kepuasan karyawan atas jumlah gaji atau upah yang diterima, jumlah tersebut berdasar dari rata-rata gaji individu untuk posisi tertentu atau rata-rata gaji untuk sejumlah posisi atau jabatan
- b. Struktur gaji merupakan kepuasan karyawan atas hirarki atau struktur penggajian dan pendistribusian gaji karyawan dalam suatu perusahaan
- c. Peningkatan gaji merupakan kepuasan karyawan terhadap cara organisasi dalam menentukan peningkatan gaji untuk seorang karyawan berdasarkan jumlah waktu yang dimiliki karyawan tersebut dalam menghabiskan waktu dalam bekerja (*time based systems*) atau untuk performansi atau efisiensi

(*performance based system*). *performance based system* meliputi sistem insentif bagi individu atau grup, sistem jasa, komisi, rencana pemotongan gaji, dan pembagian laba.

- d. Tunjangan merupakan kepuasan karyawan atas gaji tidak langsung yang diberikan dalam bentuk pembayaran diluar kerja, seperti liburan, asuransi, pensiun, biaya hidup, pelayanan lainnya yang telah ditetapkan dan dirubah oleh organisasi berdasarkan klasifikasi pekerjaan.⁴⁷

15. Pengukuran Kepuasan Gaji

PSQ digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan gaji karyawan dalam Judge & Welbourne mengembangkan *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ) untuk menggambarkan multidimensi dari kepuasan gaji, PSQ menjadi alat yang populer karena PSQ dapat melihat tingkat kepuasan gaji berdasarkan komponen-komponennya seperti tingkat gaji, struktur gaji peningkatan gaji, dan tunjangan.

Judge dan Welbourne menjelaskan bahwa dimensi dari kepuasan gaji tidak dapat berdiri sendiri atau saling dapat mempengaruhi satu sama lain, ketika peningkatan gaji mempengaruhi tingkat gaji karyawan yang merasa puas dengan kenaikan gaji akan juga merasa puas dengan jumlah gaji yang diterima. Selain itu, apabila prosedur kenaikan gaji dianggap tidak menguntungkan karyawan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap kenaikan gaji dan struktur gaji yang diterima oleh karyawan.⁴⁸

16. Dampak Kepuasan Pemberian Gaji

Meskipun gaji bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan akan tetapi diyakini bahwa gaji merupakan salah satu faktor penentu

⁴⁷Antonio Gasc, "Hubungan Antara Kepuasan Gaji Dan Intensif Turnover Pada Karyawan Operasional Hotel Bintang Dua," *Photosynthetica* 2, No. 1 (2018), 1–13.

⁴⁸Ibid.

dalam menimbulkan kepuasan karyawan yang tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Gaji dapat berperan meningkatkan kepuasan dan etos kerja karyawan jika pemberian gaji dirasakan:

- a. Layak dengan kemampuan dan produktivitas pekerja
- b. Berkaitan dengan prestasi kerja
- c. Menyesuaikan dengan kebutuhan individu

Kondisi-kondisi tersebut akan meminimalkan ketidakpuasan diantara para karyawan, mengurangi penundaan pekerjaan, dan meningkatkan etos kerja karyawan. Jika karyawan yang mendapatkan kepuasan gaji akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik, dalam banyak kasus kepuasan gaji memang memiliki hubungan yang positif terhadap etos kerja yang tinggi.

Menurut Strauss dan Sayles kepuasan gaji karyawan juga memiliki peran penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi prustasi. Karyawan seperti ini akan sering kurang bersemangat dalam bekerja mempunyai etos kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan gaji biasanya mempunyai catatan kehadiran dan putaran yang lebih baik untuk memiliki prestasi produktivitas yang baik, oleh karena itu kepuasan memiliki arti yang penting baik bagi karyawan maupun perusahaan dalam membangun dan meningkatkan mutu produk perusahaan.⁴⁹

⁴⁹Henry Simamora, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006).

17. Langkah-langkah Dalam Penentuan gaji

a. Analisis jabatan/tugas

Analisis jabatan sebagaimana telah dijelaskan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar untuk kerja, kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

b. Evaluasi jabatan/tugas

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat gaji.

c. Survey gaji

Survey gaji merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan yang mempunyai jabatan-jabatan yang sejenis, ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan gaji. Survey dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat gaji yang berlaku membuat kuesioner secara formal dan lain-lainnya.

d. Penentuan tingkat gaji

Setelah evaluasi jabatan dilakukan untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan dan melakukan survey tentang gaji yang berlaku dipasar tenaga kerja selanjutnya adalah penentuan gaji. Misalnya, untuk penggunaan metode poin, faktor-faktor

pekerjaan telah ditentukan poinnya dan jabatan-jabatan kunci telah diketahui berdasarkan survey yang dilakukan.⁵⁰

B. Etos Kerja Karyawan

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja islam menurut Asifudin merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja islam adalah ahklak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi di pikirkan karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.⁵¹

Dapat diartikan bahwa etos kerja yang tinggi akan terwujud berupa kesediaan datang dan pulang dari tempat kerja tepat pada waktunya, suka membantu dan tidak menolak bantuan orang lain sehingga terwujud kerjasama dalam bekerja. Berdisiplin dengan menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya untuk melaksanakan pekerjaan dan bahkan sering bekerja di luar jam pekerjaan meskipun tidak mendapatkan imbalan atau insentif. Personal tersebut selalu terdorong untuk selalu berpartisipasi memecahkan masalah yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan yang cepat menghambat pencapaian tujuan.

Dalam Al-qur'an surat Az-Zumar ayat 39 sebagai berikut:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

⁵⁰Prabowo, "Pengaruh Persepsi Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" skripsi (2016), 11

⁵¹Saputro and Prasetyo, "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak and Shake Surabaya" (2014), 163

"Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui (Q.S Az-Zumar : 39)

Dalam ayat tersebut dapat diambil pelajaran sebagai berikut:

- a. Al-qur'an adalah petunjuk yang paling sempurna bagi manusia
- b. Setiap makhluk akan mati dan diakhirat akan dihisab tentang amalan-amalannya. Sekalipun manusia itu banyak dosanya, dilarang berputus asa terhadap rahmat Allah SWT.

Etos kerja islam itu sendiri berasal dari Al-quran dan Hadist Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib.⁵²

2. Pengertian Etos Kerja Menurut Para Ahli

a. Gregory

Etos kerja adalah bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya.

b. Siregar

Etos kerja adalah erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya, setiap orang memiliki internal being yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntunan eksternal, respon internal being terhadap

⁵²Ibid.

tuntunan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang.

c. Usman pelly

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja, dapat dilihat dari pernyataan dimuka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

d. Sinamo

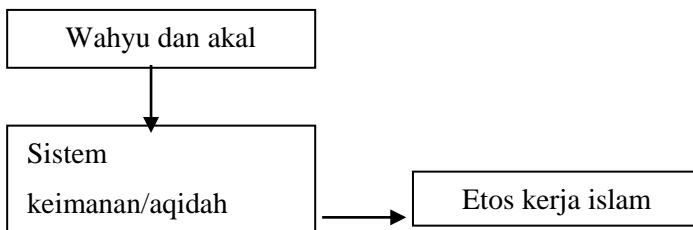
Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan nyatakan melalui prilaku kerja mereka secara khas.

e. Toto Tasmara

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.⁵³

3. Terbentuknya Etos Kerja Islam

Gambaran terbentuknya etos kerja islam yang bersifat secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:



⁵³“Etos Kerja - Pengertian Menurut Para Ahli, Ciri Dan Manfaat,” *Dosen Pendidikan*.

Etos kerja islam terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam berkenaan dengan kerja. Aqidah ini terbentuk dari ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama secara proporsional menurut fungsi masing-masing.⁵⁴

4. Etos Kerja Dalam Islam

Dalam kehidupan pada saat sekarang setiap manusia di tuntut untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan berkerja seseorang akan menghasilkan uang, dengan uang tersebut seseorang dapat membelanjakan segala kebutuhan sehari-hari hingga akhirnya ia dapat bertahan hidup, akan tetapi dengan bekerja saja tidak cukup perlu adanya peningkatan, motivasi dan niat.

Setiap pekerja terutama yang beragama islam harus dapat menumbuhkan etos kerja sesaca islami, karena pekerjaan yang di tekuni bernilai ibadah. Hasil yang di peroleh dari pekerjaannya juga dapat di gunakan untuk kepentingan ibadah termasuk di dalamnya menghidupi ekonomi keluarga oleh karena itu seleksi memilih pekerjaan menumbuhkan etos kerja yang ilami menjadi suatu keharusan bagi semua pekerjaan. Adapun etos kerja yang islami tersebut adalah niat ikhlas karena allah semata, kerja keras dan memiliki cita-cita yang tinggi.

Dengan demikian etos kerja islami adalah ahlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi di pikir- pikir karena jiwanya sudah menyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah laku yang dilandaskan pada satu keyakinan yang mendalam bahwa pekerjaan itu ibadah dan berprestasi itu indah.⁵⁵

⁵⁴Prabowo, "Pengaruh Persepsi Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" *skripsi* (2016)

⁵⁵"Etos Kerja - Pengertian Menurut Para Ahli, Ciri Dan Manfaat."

5. Karakteristik Etos Kerja Islam

a. Kerja merupakan penjabaran aqidah

Manusia adalah makhluk yang dikendalikan oleh sesuatu yang bersifat batin dalam dirinya, bukan oleh fisik yang tampak. Ia terpengaruh dan diarahkan oleh keyakinan yang mengikatnya. Keyakinan tersebut bila telah tertanam mantap dalam hati akan berusaha menyembul bersama kehendak pemiliknya, faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal ini terbukti dengan banyaknya orang yang tidak beragama mempunyai etos kerja yang baik, tetapi berdasarkan teori diatas orang itu pasti memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu menjadi pemancar bagi etos kerja yang baik tersebut. Jadi ajaran agama merupakan salah satu faktor yang menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan, atau sikap hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi manusia terwujud.

b. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya

Adalah memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis, mengembangkan kreativitas, percaya pada potensi insani karunia tuhan untuk melaksanakan tugasnya, bertawakkal kepada Allah SWT, mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif.⁵⁶

Islam mewajibkan manusia untuk bekerja, bekerja bukanlah bertujuan untuk mendapatkan uang semata sehingga mampu belanja apa saja atau memaksimalkan konsumsi. Akan tetapi bekerja merupakan media untuk membuktikan bahwa manusia itu adalah khalifatullah yang patuh mengikuti perintah Allah SWT. Dalam hadis disebutkan yang artinya “seseorang yang keluar

⁵⁶Prabowo, “Pengaruh Persepsi Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” *skripsi* (2016)

mencari kayu bakar (lalu hasilnya dijual) untuk bersedekah dan menghindari ketergantungan pada manusia itu lebih baik dari seseorang yang memintaminta kepada orang lain. Karena sesungguhnya tangan yang diatas (memberi) itu lebih baik dari pada tangan dibawah (meminta)”(HR Muslim)

c. Menghargai waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja islam adalah menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu, dan waktu adalah asset ilahiyah yang sangat berharga, mengabaikannya akan diperbudak kelemahan namun jika memanfaatkannya dengan baik maka berada diatas jalan keberuntungan hal ini sebagaimana firman Allah SWT: “Demi masa, sesungguhnya manusia itu bener-bener berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati supaya menetapi kesabaran” (QS Al-Ashr)

Berdasarkan pada firman Allah diatas, seseorang muslim bagaikan kecanduan waktu, dia tidak ingin ada waktu yang hilang dan terbuang tanpa makna. Jiwanya merintih bila ada satu detik berlalu tanpa makna, baginya waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekwensinya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas, ada semacam bisikan dalam jiwanya agar jangan melewatkan barang sedikitpun kehidupan ini tanpa memberi arti.

d. Memiliki niat yang ikhlas

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja islam itu adalah nilai keikhlasan, sehingga ia memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebuah keterpanggilan untuk menunaikan tugas-tugas

sebagai salah satu bentuk amanah yang seharusnya ia lakukan. Motivasi unggul yang ada hanyalah pamrih pada hati nuraninya sendiri walaupun ada imbalan itu bukanlah tujuan utama melainkan sekedar akibat sampingan dari pengabdian tersebut.

Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan cara dirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk kedalam tubuhnya adalah bersih. Tidak mungkin didalam tubuh orang yang ikhlas terdapat makanan dan minuman yang haram, dengan demikian ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala yang kotor. Itulah sebabnya Allah SWT berfirman “wa rujza fahjur” dan tinggalkan segala bentuk yang kotor” (Al-Muddatstsir)

e. Memiliki sifat jujur

Shadiq (orang yang jujur) berasal dari kata shisq (kejujuran), kata shiddiq adalah bentuk penekanan dari shadiq dan berarti orang yang didominasi kejujuran. Dengan demikian didalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji. Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya (integritas), kejujuran dan integritas dapat mendorong sikap untuk siap menghadapi resiko dan tanggung jawab.

f. Memiliki sifat percaya diri

Pribadi muslim yang percaya diri tampil bagaikan ampu yang benderang memncarkan raut wajah yang cerah dan berkharisma, orang yang berada disekitarnya merasa tercerahkan, optimis, tentram dan mutma'innah. Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap. Orang yang percaya diri tangkas mengambil keputusan tanpa tampak arogan atau

defensive dan mereka tangguh mempertahankan pendiriannya, kita menyaksikan sebuah sejarah perjuangan yang sangat monumental ketika Thariq Bin Ziyad membakar seluruh armadanya untuk kemudian hanya menyodorkan dua pilihan. Mundur, kapal telah hangus terbakar dan hanya hamparan samudra yang akan menerkam para pengecut, maju berarti kemenangan telah ditangan dan kematian dalam sebuah perjuangan suci merupakan kerinduan para syuhada.

g. Memiliki sifat bertanggung jawab

Takwa merupakan bentuk rasa bertanggungjawab yang dilaksanakan dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal pretatif dibawah semangat pengharapan ridha Allah, sehingga sadarlah bahwa dengan bertaqwa berarti ada semacam nyala api didalam hati yang mendorong pembuktian atau menunaikan amanah sebagai rasa tanggung jawab yang mendalam atas kewajiban-kewajiban sebagai hamba Allah.

Tanggung jawab mengandung makna mananggung dan memberi jawaban dengan demikian pengertian taqwa yang kita tafsirkan sebagai tindakan bertanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seorang didalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa cinta ia ingin melakukannya dalam bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif. Dalam bekerja, seorang individu akan dihadapkan pada dua bentuk tanggung jawab yaitu tanggungjawab terhadap tuhan (Allah SWT), dan tanggungjawab terhadap diri sendiri.

h. Memiliki insting bertanding (fastabiqul Khoirat)

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat juhad, panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi dihayatinya dengan rasa

penuh tanggung jawab sebagai pembuktian firman Allah SWT “dan bagi tiap-tiap ummat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya Maka berlomba-lombalah kamu (dalam membuat) kebaikan, dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat), sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu” (QS Al-Baqarah : 148).

Seorang mujahid dan ciri pribadi muslim yang mempunyai etos kerja islami tidak pernah menyerah pada kegagalan, dan sebagai orang yang ingin menjadi winner dalam setiap pertandingan exercise atau latihan untuk menjaga seluruh kondisinya, menghitung asset atau kemampuan diri karena dia lebih baik mengetahui dan mengakui kelemahan sebagai persiapan untuk bangkit. Dari pada ia bertarung tanpa mengetahui potensi diri karena hal itu sama dengan orang yang bertindak nekat. Terukir sebuah motto dalam dirinya :”The best fortune that can come to a man, is that he corrects his defects and makes up his failings” (keberuntungan yang baik akan datang kepada seseorang ketika dia dapat mengoreksi kekurangannya dan bangkit dari kegagalannya).⁵⁷

6. Fungsi Etos Kerja

- a. Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan
- b. Fungsi etos kerja sebagai penggairah dalam aktivitas
- c. Etos kerja berfungsi sebagai penggerak

7. Manfaat Etos Kerja

Beberapa manfaat etos kerja sebagai berikut:

- a. Menciptakan suasana kerja yang nyaman

⁵⁷“Etos Kerja - Pengertian Menurut Para Ahli, Ciri Dan Manfaat.”

Ketika dalam lingkungan kerja yang telah membudayakan etos kerja yang tinggi maka pastinya semua yang terlibat dalam lingkungan kerja tersebut akan memberikan tanggung jawabnya yang baik. Segala tugas dan pekerjaan yang dilakukan pastinya juga tepat waktu, sehingga ketika semua orang telah melakukan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan target maka suasana kerja akan terasa sangat nyaman.

b. Dapat menciptakan kekompakan dalam bekerja

Bisa di bandingkan saat bekerja dengan orang lain yang satu memiliki etos kerja yang tinggi sementara yang satunya lagi malas malasan. jika hal ini merupakan sebuah tugas kelompok yang membutuhkan suatu kerja sama maka pastinya pekerjaan tak akan dapat terselesaikan dengan baik hati, sebaliknya jika semua anggota memiliki etos kerja yang Cuma-Cuma tinggi. Maka bisa dipastikan kelompok kerja tersebut bisa kompak dan harmonis, secara otomatis pekerjaan pun akan selesai dengan baik dan dengan hasil yang memuaskan

c. Dapat meningkatkan kerja sama

Ketika semua orang memiliki etos kerja yang sama-sama tinggi maka semuanya pasti akan sama-sama menyelesaikan tugas dan baik mereka akan menyadari tanggung jawabnya masing-masing dengan sangat baik sehingga tidak ada lagi namanya saling menguntungkan orang lain sementara satunya malah leha-leha sehingga semua orang yang memiliki etos kerja yang tinggi bukan hal yang mustahil.⁵⁸

8. Prinsip-prinsip Etos Kerja

- a. Commitment yakni memiliki niat yang kuat dan tidak ada kata menyerah dalam menghadapi suatu tantangan

⁵⁸Ibid.

- b. Confidence yakni percaya diri memiliki keberanian untuk pengambilan keputusan dan berani menerima segala resiko
- c. Cooperative yakni terbuka dan kerja sama dalam mengembangkan diri
- d. Care yakni sangat perhatian terhadap segala hal meskipun hal-hal yang bersifat kecil
- e. Creative selalu mencari terobosan pada hal-hal yang baru
- f. Challenge yakni hambatan merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi untuk diselesaikan
- g. Calculation yakni tindakan dan keputusan yang harus dipertimbangkan secara objektif dan faktual secara teratur
- h. Communication yakni selalu menjalin komunikasi dan memperbanyak jaringan kerja (net working)
- i. Competiveness yakni senang berkompetisi sebagai dasar untuk menjadi orang yang terbaik, demikian juga sebagai dasar untuk selalu berintrospeksi, mencari kelemahan, kekurangan dan segera mencari solusinya
- j. Change yakni tidak takut terhadap perubahan bahkan memiliki perasaan senang terhadap perubahan (spirit of change), sadar bahwa dunia ini tidak abadi segala sesuatu akan berubah dan mengalir.⁵⁹

9. Ciri-ciri Etos Kerja

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkat laku yang dilandaskan pada satu keyakinan yang sangat mendalam bahwa pekerjaan itu merupakan bentuk ibadah, suatu

⁵⁹Rina Maretasari And Fitri Nuraini, "Pengaruh Kebijakan Perusahaan Terhadap Etos Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Kap Drs. Chandra Dwiyanto Di Surabaya)," *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* 14, No. 1 (2018), 10.

panggilan dari perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (khoirul ummah), diantara ciri-ciri etos kerja dalam prespektif islam antara lain:

a. Memiliki jiwa kepemimpinan (leadership)

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (role), sehingga kehadirannya memberikan pengaruh pada lingkungannya. Karena seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki personalitas yang tinggi, dia larut dalam keyakinan tetapi tidak segan untuk selalu menerima kritik, bahkan mengikuti apa yang terbaik.

b. Selalu berhitung

Sebagaimana sabda Rasulullah dengan ungkapannya yang paling indah : “Bekerjalah untuk dirimu, seakan-akan hidup selama-lamanya dan beribadallah untuk akhirat seakan-akan engkau akan mati besok”. Dan hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Quran surat Al-hasyr ayat 18 yang berbunyi sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوْا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Hasyr : 18)

c. Hidup hemat dan efisien

Orang yang berhemat adalah orang yang mempunyai pandangan jauh kedepan (future outlook), dalam surat An-Nahl ayat 10-11 dijelaskan sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً لَكُمْ مِنْهُ شَرَابٌ وَمِنْهُ شَجَرٌ
 فِيهِ تُسِيمُونَ ﴿١٠﴾ يُنْبِتُ لَكُمْ بِهِ الزَّرْعَ وَالزَّيْتُونَ
 وَالنَّخِيلَ وَالْأَعْنَبَ وَمِنْ كُلِّ الثَّمَرَاتِ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً
 لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١١﴾

“Dia-lah, yang telah menurunkan air hujan dari langit untuk kamu, sebahagiannya menjadi minuman dan sebahagiannya (menyuburkan) tumbuh-tumbuhan, yang pada (tempat tumbuhnya) kamu menggembalakan ternakmu.

“Dia menumbuhkan bagi kamu dengan air hujan itu tanam-tanaman; zaitun, korma, anggur dan segala macam buah-buahan. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar ada tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang memikirkan. (Q.S An-Nahl : 10-11)

d. Memiliki insting bertanding dan bersaing

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semanga juang. Insting bertanding merupakan mahkota kebesaran setiap muslim yang sangat obsesif untuk selalu tampil meraih prestasi atau *achievement* yang tinggi.

e. Keinginan untuk mandiri

Salah satu identitas seorang muslim adalah kemampuan dirinya untuk tampil sebagai *kholifahtu fil*

ardhi (divine vicegereny), karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas terdapat pada jiwa yang merdeka.

f. Mengetahui untuk memiliki sifat keilmuan

Seorang mujahid adalah seseorang yang haus untuk mencicipi ilmu, karena ia sadar bahwa Rasulullah mewajibkan kepada setiap muslim untuk mencari dan menggali ilmu mulai dari buaian sampai keliang lahat.

g. Berwawasan makro universal

Dengan memiliki wawasan makro seseorang muslim menjadi manusia yang bijaksana dapat membuatnya akan realitis dalam membuat perencanaan dan tindakan

h. Ulet dan pantang menyerah

Keuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan

i. Berorientasi pada produktifitas

Hal ini merupakan modal dasar dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorientasi kepada nilai-nilai produktif.

j. Memperkaya jaringan tali silaturahmi

Silaturahmi adalah lampu penerang dalam tatanan pergaulan kehidupan yang apabila dilakukan dengan penuh tanggung jawab maka dalam perkembangan selanjutnya dapat mengangkat martabat dirinya.

10. Aspek-aspek Etos Kerja

Menurut Petty etos kerja memiliki 3 aspek yaitu:

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan seorang pekerja dengan pekerja yang lain dilingkungan kerjanya, sikap, cara, penampilan dan

perilaku yang digunakan individu pada saat berada disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performasi kerja seseorang.

Terdapat sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu, sopan, perhatian, menyenangkan kerjasama, menolong, tekun, sabar, apresiatif, kerja keras, dan mempunyai kemauan yang keras

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak cepat puas dengan kinerja yang biasa, aspek ini dapat dihubungkan dengan situasi ditempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaannya, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat sifat yang menggambarkan inisiatif pekerja yaitu, produktif, banyak ide, berinisiatif, efisien, efektif, antusias, daya tahan kerja, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implicit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja, seorang

pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan tanpa perlu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjaan.

Terdapat sifat yang menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.⁶⁰

11. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Menurut Sinamofaktor yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor internal

Seseorang yang mempunyai etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau faktor internal, etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh tolak ukur yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia, emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang memengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai target.

b. Faktor eksternal

Budaya yang ada didalam masyarakat mampu memengaruhi etos kerja individu, budaya tersebut

⁶⁰Siti Lestari, "Penerapan Etos Kerja Karyawan Di Bmt Sumber Usaha Kembanghari Tenganan Tugas Akhir" (2017), 22

meliputi disiplin, sikap mental, diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang berorientasi untuk berkembang akan memiliki etos kerja yang tinggi, sedangkan masyarakat yang memiliki metode masyarakat konservatif atau yang biasa disebut kolot akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara karyawan satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan keproduktifan kerja ketika karyawan mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.⁶¹

Sedangkan menurut Siswanto terdapat empat aspek yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kecakapan yang dimiliki seseorang
- b. Pengalaman yang diperoleh pada masa lalu
- c. Kesanggupan seseorang dalam bekerja
- d. Ketrampilan yang ada pada diri seseorang.⁶²

12. Pengukuran Etos Kerja

Menurut Miller dan Whoer merumuskan 3(tiga) pengukuran etos kerja. Adapun 3(tiga) pengukuran etos kerja sebagai berikut:

- a. Kemandirian

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari, kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk

⁶¹Rismayanti - - and Mohammad Ramadana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 6, no. 1 (2019), 15.

⁶²Abadi Wijaya, "Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Cv. Aneka Usaha Gondanglegi Malang." (*Skripsi*), 68

menghindari kebutuhan agar tidak tergantung pada orang lain.

b. Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan termasuk perilaku dalam bekerja.

c. Kerja keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.⁶³

13. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

a. Menumbuhkan sikap optimis

Mengembangkan semangat dalam diri, peliharalah sikap optimis yang telah dimiliki, memotivasi diri untuk bekerja lebih maju.

b. Jadilah diri anda sendiri

Lepaskanlah impian, raihlah cita-cita yang anda harapkan

c. Keberanian untuk memulai

Jangan buat waktu dengan bermimpi, jangan takut untuk gagal, mengubah kegagalan menjadi sukses.

d. Kerja dan waktu

Menghargai waktu, jangan cepat merasa puas

e. Konsentrasikan diri

f. Bekerja adalah suatu panggilan tuhan⁶⁴

⁶³Anggi Budi Faderika, "Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pertununan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo," *Universitas Sanata Dharma* (2016), 13

⁶⁴"Al-Hikmah."

14. Cara-cara Meningkatkan Etos Kerja

Menurut Alex Nitisemito ada 8 cara untuk meningkatkan etos kerja yaitu sebagai berikut:

a. Memberikan gaji yang cukup

Jumlah gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Semakin besar gaji yang diberikan pegawai akan mendapatkan ketenangan dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain gaji yang cukup kebutuhan rohani yang diperhatikan juga dapat meningkatkan etos kerja seseorang, kebutuhan rohani meliputi kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikutsertaan, kebutuhan ketentraman jiwa dan lain sebagainya.

c. Menempatkan pada posisi yang tepat

Menempatkan posisi pegawai secara tepat kemungkinan besar bisa membuat pegawai mendapatkan ketenangan dalam bekerja, dengan demikian sikap kerjanya yang baik dapat diharapkan timbul

d. Memberikan kesempatan untuk maju

Semangat dan kegairahan kerja pegawai akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju, jadi hendaknya pimpinan memberikan kesempatan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

e. Memberikan rasa aman kepada pegawai untuk menghadapi masa depan

Semangat dan gairah pegawai akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, untuk memberikan rasa aman

kepada pegawai bisa dilakukan salah satunya dengan melaksanakan program pensiun.

f. Mengajak berunding dalam menetapkan kebijakan

Dengan mengajak pegawai berunding dan bermusyawarah perasaan tanggungjawab pegawai akan timbul dan hingga akhirnya semangat dan kegairahan kerjanya tinggi.

g. Memberikan insentif yang terarah

Pemberian insentif yang terarah bisa meningkatkan semangat seseorang dalam bekerja dan demikian seseorang akan meningkatkan mutu kualitas kerjanya dengan baik.

h. Memberikan fasilitas yang menyenangkan

Fasilitas yang menyenangkan juga bisa memacu seseorang untuk semangat dalam bekerja, karena walaupun bagaimanapun fasilitas yang mendukung memberikan pengaruh terhadap sikap seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untu meningkatkan etos kerja dapat dilakukan dengan sebelas cara yaitu sebagaimana yang dikemukakan oleh Alex Nitisemito, namun menurut penulis setidaknya untuk meningkatkan etos kerja yang tinggi secara tepat bisa dilakukan dengan cara yaitu: memberikan gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memperhatikan harga dirinya, menempatkan pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan untuk maju, memberikan intensif yang terarah, memberikan fasilitas yang menyenangkan.⁶⁵

⁶⁵Candra Fadillah, "Tingkat Pendapatan Dan Pengaruhnya Terhadap Etos Kerja Guru Dalam Mengajar"(2010): 23–119.

15. Perilaku yang Mencerminkan Etos Kerja

Beberapa perilaku yang mencerminkan etos kerja terdiri atas:

- a. Membiasakan diri berlaku jujur terhadap siapapun sebagaimana sikap jujur para rasul, jujur dalam ucapan berarti mengatakan sebagaimana mestinya tidak menambah dan tidak mengurangi. Jujur dalam perbuatan berarti berbuat secara adil sebagaimana mestinya tidak mengurangi hal apapun
- b. Berusaha untuk menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, orang yang diberi amanah pada hakikatnya sedang diuji dengan amanah tersebut. Apakah ia berhasil menjaganya atau tidak orang yang meneladani sifat wajib rasul pasti menjaga amanah secara baik, ia sekali-kali tidak berkhianat
- c. Memiliki etos kerja yang baik melaksanakan tugas yang dipikulkan pada dirinya dan sesuai kemampuan yang dimiliki secara maksimal.
- d. Berusaha untuk memiliki kepekaan dalam menghadapi persoalan sehingga dapat mengatasi secara tepat, baik dan sesuai pertimbangan akal sehat.
- e. Bekerja dan belajar yang sesuai dengan aturan yang telah ditentukan pasti akan mendapatkan hasil yang baik begitupun sebaliknya.
- f. Bekerja dan belajar dengan penuh semangat sangat baik sebab pekerjaan yang kita lakukan dipandang sebagai hal yang menyenangkan karena perasaan semangat yang tertanam dalam diri kita maka semua pekerjaan akan menjadi mudah dan ringan.
- g. Didalam bekerja atau belajar kita seharusnya mengikutinya dengan niat kepada Allah SWT dengan berniat akan memperlancar pekerjaan kita.⁶⁶

⁶⁶“Etos Kerja - Pengertian Menurut Para Ahli, Ciri Dan Manfaat.”

16. Dampak Etos Kerja

Etos kerja pasti akan menunjukkan kaitan yang sangat erat antara modal perusahaan dengan nilai kepercayaan untuk mencapai visi dan misi secara konsisten melalui norma-norma nilai kerja yang menciptakan suasana nyaman, aman, dan sejahtera bagi setiap individunya.

Etos kerja yang baik berasal dari hasil kesadaran sebuah perusahaan untuk secara tulus menggali semua potensi positifnya dalam rangka memberikan nilai-nilai terbaiknya kepada setiap individunya. Terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap produktivitas yang semakin tinggi tingkat etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya, begitu juga sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin rendah pula produktivitas yang dimiliki karyawan. Etos kerja dapat meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja karena dapat meningkatkan pandangan positif terhadap hasil kerjanya.

Etos kerja juga membuat individu mampu meningkatkan semangat kerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas untuk lebih produktif dan berhasil mencapai targetnya didalam suatu perusahaan, sehingga semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula ia akan memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal terhadap pekerjaan atau produktivitas kerjanya. Etos kerja sebenarnya mengajarkan kepada setiap sumber daya manusia untuk secara tulus dan ikhlas dari lubuk hati terdalam membangun kebiasaan-kebiasaan positif yang efektif dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi.

Untuk itu diperlukan upaya terus-menerus dari manajemen perusahaan dalam memberikan contoh teladan dari perilaku etos kerja yang ingin diciptakan oleh perusahaan tersebut. Nilai-nilai positif secara berkelanjutan akan memberikan wawasan dan pengetahuan yang akan

berdampak besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menggali etos kerja terbaik dari sudut kaca mata positif, nilai positif berarti setiap pikiran dan tindakan selalu berkonsentrasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi.

Untuk menghasilkan kualitas yang tinggi diperlukan pengetahuan, keterampilan, teknologi, dan keinginan untuk selalu berbuat baik, selain kualitas yang tinggi didalam perusahaan diperlukan juga etos kerja yang mampu mendorong kebiasaan-kebiasaan budaya rutin yang efektif dalam memberikan sinar kebahagiaan, kenyamanan, keamanan.

Selain itu dampak positif dari etos kerja terlihat bahwa semakin tinggi etos kerja akan semakin tinggi pula produktivitas yang berdampak pada terciptanya kedisiplinan, sikap mental yang kuat, tekad dan orientasi maju terhadap pekerjaan. Etos kerja terlihat dari kerja keras, moralitas, dan sentralitas dalam bekerja sehingga seseorang dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sebagai bentuk kerja keras dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dengan demikian mampu menghasilkan produktivitas yang baik dalam lingkungan kerja, memiliki keyakinan akan pentingnya bekerja demi tercapainya tujuan kerja yang lebih besar.⁶⁷

17. Hubungan Kepuasan Pemberian Gaji Dengan Etos Kerja

Menurut prespektif islam pengelolaan kompensasi atau gaji mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan yang memiliki puluhan atau bahkan ribuan karyawan, kepuasan pemberian gaji pada karyawan memiliki pengaruh penting terhadap etos kerja dan tingkat

⁶⁷Faderika, "Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo." *skripsi* (2016), 15

produktifitas serta tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Dalam Al-Qur'an surat Al-Anka'but ayat 6 menjelaskan:

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ ﴿٦﴾

“dan Barang siapa yang berjihad, Maka Sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam. (Q.S Al-Anka'but : 6)

Sedangkan dalam Al Imron ayat 142

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تُدْخَلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَعْلَمِ اللَّهُ الَّذِينَ جَاهَدُوا مِنْكُمْ

وَيَعْلَمِ الصَّابِرِينَ ﴿١٤٢﴾

“Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, Padahal belum nyata bagi Allah orang-orang yang berjihad diantaramu dan belum nyata orang-orang yang sabar (Q.S Al-Imron : 142)

Dalam Al Qur'an surat Al Hajj ayat 77

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا

الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿٧٧﴾

“Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.(Q.S Al-Hajj : 77)

Salah satu fase terpenting dari tingkat kepuasan pemberian gaji dimata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya, bayaran (pay) juga ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk menunaikan

sebuah pekerjaan dan tingkat penilaian terhadap pekerjaan oleh organisasi sehingga akan mempengaruhi terhadap tingkat produktifitas dan etos kerja karyawan. Kebutuhan karyawan pun akan mendapatkan dan keinginan mereka diperlukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia.

Gaji disini itu merupakan bagian terkecil dari faktor pendukung terhadap nilai produktivitas perusahaan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin puas karyawan terhadap pemberian gaji maka karyawan akan semakin tinggi tingkat etos kerjanya, jika semakin rendah maka etos kerja karyawan akan semakin rendah akibat rasa kecewa dan kurangnya penghargaan, pemenuhan hak karyawan untuk menerima gaji sebagai imbalan atas kerja keras terhadap organisasi atau perusahaan.

Adapun yang mendasari penelitian ini adalah bahwa etos kerja karyawan sangat ditentukan oleh kepuasan pemberian gaji yang diterima gaji, yang dirasa tidak adil maupun kurangnya gaji yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji, dan secara psikologis akan berdampak pada berkurangnya rasa menyatu terhadap pekerjaan dan menurunnya etos kerja yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan, apabila ini terus berlanjut maka akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun yang akan berdampak pada kerugian perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- , Rismayanti -, And Mohammad Ramadona. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Pilar Adhi Pratama.” *Jabe (Journal Of Applied Business And Economic)* 6, No. 1 (2019): 15.
- Andriani, Ria, Andi Putri Djohar Tenri Waru, And Yunita Janah. “Prosedural Pemberian Gaji Pada Lembaga Bimbingan Belajar.” *Jurnal Administrasi Kantor* Viii, No. 2 (2020): 117–126.
- Faderika, Anggi Budi. “Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo.” *Universitas Sanata Dharma* (2016).
- Fadillah, Candra. “Tingkat Pendapatan Dan Pengaruhnya Terhadap Etos Kerja Guru Dalam Mengajar.” *Tingkat Pendapatan Dan Pengaruhnya Terhadap Etos Kerja Guru Dalam Mengajar* (2010): 23–119.
- Fillat, Mathilde Tania. “Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bp-Paud Dan Dikmas Sumatera Utaramedanengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bp-Paud Dan Dikmas Sumatera Utaramedan” (2018).
- Fitria. “No Title No Title.” *Journal Of Chemical Information And Modeling* 53, No. 9 (2013): 1689–1699.
- Flippo, Edwin. *Manajemen Personalial Edisi Keenam*. Megraw-Hill: Internasional Editions, 2002.
- Gasc, Antonio. “Hubungan Antara Kepuasan Gaji Dan Intensif Turnover Pada Karyawan Operasional Hotel Bintang Dua.” *Photosynthetica* 2, No. 1 (2018): 1–13.

Hasibuan S.P, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2005.

I, Erwin Prasetyo Raharjo, And Prasetyo Budi Widodo. “Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Di Kota Semarang The Connection Between Salary Satisfaction And Work Ethic Of Kpri Employees In Semarang City” (N.D.): 1–10.

Indonesia, Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Ekonomi Islam P3ei Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Atas Kerja Sama Dengan Bank. *Ekonomi Islam*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2013.

Journal, International, Applied Management Science, International Jo, Data Analysis Techniques, An Internationalint, Intelligence Systems, Computational Mathematics, International Journal, And Industrial Engi. “Kepemen No 49” 2016, No. July 2013 (2013): 5–9.

Kartini, Kartono. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Bandar Maju, 2000.

Kirom, Cihwanul. “Etos Kerja Dalam Islam.” *Journal Of Sharia Economic Law* 1, No. 1 (2018): 60.

Lestari, Siti. “Penerapan Etos Kerja Karyawan Di Bmt Sumber Usaha Kembang Sari Tenganan Tugas Akhir” (2017).

Malang, Gondanglegi, Universitas Islam, And Negeri Uin. “Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Cv. Aneka Usaha Gondanglegi Malang” (2008).

Maretasari, Rina, And Fitri Nuraini. “Pengaruh Kebijakan Perusahaan Terhadap Etos Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Kap Drs. Chandra Dwiyanto Di Surabaya).” *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* 14, No. 1 (2018): 10.

Muhammad Abduh Tausikal. “Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering | Rumaysho.Com.”

Prabowo, Guidio Erick. “Pengaruh Persepsi Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Skripsi* (2016).

Riani, Asri Laksimi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Saputro, Harjanto, And Ari Prasetyo. “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak And Shake Surabaya.” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 1, No. 3 (2015): 161.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Stie Ykpn, 2006.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Sylvia, Vera, And Saragi Sitio. “Jurnal Ilmiah M-Progress” 9, No. 2 (2019): 130–140.

———. “Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt . Ovela Indonesia.” *Jurnal Ilmiah M-Progress* 9, No. 2 (2015): 130–140.

Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktekan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2011.

“Al-Hikmah.”

“Etos Kerja - Pengertian Menurut Para Ahli, Ciri Dan Manfaat.” *Dosen Pendidikan*.

Undang-Undang Republik Indonesia, N.D.

Ginting, Desmon. *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* : 7

Qhardawi, Yusuf. Fikuh Zakat Muassasat Ar-Risalah, Cet II, Bairut Libanon, 1408h/1998 Terjemahan Didin Hafifudin, : 1

Muhammad. "Manajemen Dana Bank Syariah" Jakarta (2014) : 1

Umar, Husein. "Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis" Jakarta (2005) : 203

Azwar, Saifuddin. "Metode Penelitian, Pustaka Belajar Cetakan Kempat" Yogyakarta (2007) : 91

Hadi, Sutrisno. "Metodelogi Research Jilid II" Yogyakarta (2004) : 151

Soeraatno, Arysad. "Metode Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis" Yogyakarta (2008) : 84

Sudjana, Nana. "Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah" Bandung : 4

Daryanto. "Kamus Besar Indonesia" Surabaya (1997) : 432

Suprihanto, John Dkk. "Perilaku Organisasional. Jilid I Edisi Ke 1". Yogyakarta (2003) : 85

[Http://etheses.uin-malang.ac.id](http://etheses.uin-malang.ac.id), Diakses 17 Januari 2021 Pukul 22.03 Wib

Dessler, Gary. "Manajemen Personalial. Edisi Ke 3". Jakarta (1993) : 122

Website Pt Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat

Arsip Dokumen Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ni Made Wili Candra Dewi. "Pengaruh Jam Kerja Yang Panjang Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Witel Bandung", *Universitas Telkom Bandung* (2020)

Wawancara Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat 30 November 2020

(Kep Men No.49 Pasal 1/2004).

Wawancara Dengan Ibu Resty Puspitasari, Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat 14 Desember 2020

Wawancara Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat 14 Desember 2020

Febri Darmayanti, Elmira. "Analisis Produktifitas Kerja Karyawan Dikaitkan Dengan Tim Manajemen, Akuisisi-Vol 12 No 2 November (2016)

As'ad, Moch. "Psikologi Industri, Edisi Ke 4 Yogyakarta" (2003) : 67

Hepriyani, Agnesi Deria., Wawancara Dengan Penulis, Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat 14 Desember 2020



