

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Menurut Mila Badriyah “sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya”.¹ Sedangkan menurut Edy Sutrisno “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”.²

Oleh karena itu Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan skill para pekerja dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan

¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015) 15

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016) 3

perusahaan. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian atau sumber daya manusia perusahaan memerlukan tenaga ahli dalam bidang manajemen. Ada beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya:

Menurut Anwar P. Mangkunegara yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).³ Menurut Emron Edison manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.⁴ Menurut Edy Sutrisno manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi.⁵

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur kegiatan pengelolaan yang meliputi pengembangan, pendayagunaan, pemeriksa, seleksi, dan pemberian balas jasa, untuk mencapai tujuan baik untuk karyawan, perusahaan, maupun masyarakat.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani

³ Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) 2

⁴ Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016)

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber ...*6

berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan. Menurut Schuler “tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki tingkat kualitas kehidupan, serta meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal”.⁶

Selain itu manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membantu para manajer fungsional supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

4. Tantangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia telah berubah dan akan terus berkembang seiring dengan perubahan lingkungan pasar yang kompetitif serta adanya kesadaran bahwa manajemen SDM harus memerankan peran strategiknya demi keberhasilan organisasi. Afiffudin menjelaskan bahwa:

Tantangan manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi tiga, diantaranya: a) Tantangan Internal muncul karena adanya sumber daya manusia yang mengejar pertimbangan, diantaranya adalah finansial, penjualan, servis, produksi dan lain-lain. b) Tantangan Eksternal yaitu mencakup perubahan teknologi, pengaturan pemerintah, faktor sosial budaya, faktor politik, dan lain-lain. c) Tantangan Global menyebabkan terjadinya perubahan yang menuntut perusahaan untuk lebih beradaptasi, mempunyai ketahanan, dan melakukan perubahan serta memusatkan perhatiannya kepada pelanggan.⁷

5. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi atau

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber ...*⁸

⁷ Afiffudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015) 27, 29

perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu:

Menurut Mila Badriyah peran manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu: a) Melakukan analisis jabatan; b) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja; c) Menyeleksi calon tenaga kerja; d) Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan; e) Menata oleh upah dan gaji; f) Menyediakan insentif dan kesejahteraan; g) Menilai kinerja; h) Mengomunikasikan pelatihan dan pengembangan; i) Serta membangun komitmen karyawan.⁸ Sedangkan Menurut Emron Edison peran MSDM pada masa lalu lebih ditekankan pada tugas-tugas administrasi, pengupahan dan absensi. Sedangkan pada masa kini lebih kompleks meliputi tugas analisis, pengukuran kinerja, perencanaan karier, memotivasi, membangun perilaku positif melalui budaya organisasi, mengkoordinasikan rencana pelatihan disemua bagian serta berorientasi pada pelanggan.⁹

B. Kesejahteraan Karyawan

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawannya agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan perusahaan hendaknya memberikan kesejahteraan.

Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan, berasaskan keadilan, dan kelayakan serta berpedoman pada kemampuan perusahaan atau organisasi. Pemberian kesejahteraan adalah cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas,

⁸ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber ...*16

⁹ Emron, Yohni, Imas, *Manajemen Sumber ...*13

nyaman, dan aman dalam bekerja, dengan begitu motivasi karyawan untuk berprestasi akan meningkat.

1. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Ada beberapa pakar mendefinisikan pengertian kesejahteraan diantaranya yaitu:

Menurut Maluyu S.P Hasibuan Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat.¹⁰ Menurut Andre F. Sikulu kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.¹¹ Sedangkan menurut Mila Badriyah kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang atau jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja.¹²

Berdasarkan pengertian para pakar tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan suatu bentuk imbalan atau balas jasa baik materi atau non materi yang diberikan kepada karyawan untuk pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah sebagai penghargaan dari pelayanan mereka agar produktivitas kerja meningkat.

¹⁰ Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014) 205

¹¹ Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, 205

¹² Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, 206

2. Tujuan pemberian kesejahteraan

Kesejahteraan sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan, karena kesejahteraan merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Kesejahteraan merupakan faktor utama dalam kepegawaian, kebijakan kepegawain banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kesejahteraan pegawai. Anwar P. Mangkunegara mengatakan:

Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.¹³ Menurut Akhdiyati “tujuan kesejahteraan yaitu memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan, menurunkan tingkat absensi dan kedisiplinan karyawan, memperbaiki hubungan antar karyawan”.¹⁴ Menurut Maluyu yaitu meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan kepada perusahaan, memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan, memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja, menurunkan tingkat absensi dan turnover, menciptakan lingkungan suasana kerja yang baik dan nyaman.¹⁵

Selain untuk memelihara motivasi kerja, semangat, disiplin, menambah kepuasan kerja serta meningkatkan kerja, bagi perusahaan juga dapat meningkatkan hasil dan laba, memperbaiki kondisi kerja, serta mengurangi pergantian karyawan. Sedangkan bagi karyawan yaitu menambah motivasi, menambah kepuasan serta memberikan rasa nyaman dan aman. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kesejahteraan karyawan yaitu untuk meningkatkan

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya ...* 84

¹⁴ Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014) 208

¹⁵ Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, 207

semangat kerja, dan membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya diluar kerja baik berupa kesejahteraan langsung maupun kesejahteraan tidak langsung, serta memberikan ketenangan dan rasa aman pada karyawan yang bekerja.

3. Jenis-jenis kesejahteraan karyawan

Sejahtera adalah suatu keadaan tepenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya. Adapun jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Program kesejahteraan harus berasaskan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah dan didasarkan atas kemampuan perusahaan.

Hal ini penting agar kesejahteraan yang diberikan tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplinnya merosot, kerusakan meningkat, bahkan *turnover* meningkat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Adapun jenis-jenis atau indikator-indikator yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan yaitu:

- a) Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan.
- b) Kesejahteraan yang berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi, dan toko.
- c) Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu puskesmas atau

dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah.¹⁶

Sedangkan menurut Anwar P. Mangkunegara “jenis kesejahteraan ada dua, diantaranya kesejahteraan langsung terdiri dari gaji/upah dan insentif, serta kesejahteraan tidak langsung terdiri dari keuntungan dan pelayanan”.¹⁷

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong yang mampu memberi percepatan kearah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli yaitu:

Menurut Anwar P. Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).¹⁸ Menurut Irham Fahmi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi-organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu.¹⁹ Sedangkan menurut Emron Ediosn kinerja adalah

¹⁶ Maluyu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)188

¹⁷ Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber ...3*

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber ...67*

¹⁹ Irham fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015) 2

hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁰ Dilihat dari sudut pandang lain pengertian kinerja menurut Harbani Pasolong adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.²¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan baik secara kualitas atau kuantitas selama periode tertentu sesuai kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya, serta melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya sebagai karyawan.

2. Penilaian Kinerja

Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Oleh sebab itu dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi yang dikenal dengan penilaian kinerja. Beberapa pengertian penilaian kinerja diantaranya:

Penilaian kerja menurut Irham Fahmi adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.²² Menurut Moh. As'ud "penilaian/prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan."²³ Sedangkan menurut Hani Handoko penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk

²⁰ Emron, Yohni, Imas, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016) 190

²¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015) 39

²² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja ...*65

²³ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber ...*136

memperbaiki keputusan personalia dan sebagai umpan balik kepada karyawan.²⁴

3. Dimensi atau Indikator yang Menunjang Kinerja

Untuk mencapai atau menilai kinerja ada dimensi yang menjadi tolak ukur, menurut John Miner dimensi tersebut adalah:

- a) kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b) kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c) penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d) kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.²⁵

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan berhasil/tidak. Kinerja kerja karyawan tidak selalu dalam kondisi baik, oleh karena itu perusahaan harus mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Anwar P. Mangkunegara ada dua faktor diantaranya:

- a) Faktor Kemampuan artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap atau attitude seorang pegawai dalam menghadapi situasi atau situation. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).²⁶

²⁴ Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pistaka Setia, 2015) 170

²⁵ Emron, Yohny, Imas, *Manajemen Sumber Daya ...*195

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber ...*67-68

5. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sondang P. Siagian manfaat penilaian kinerja yaitu:
 a) Mendorong peningkatan prestasi kerja, b) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, c) Untuk kepentingan mutasi pegawai, d) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, e) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya.²⁷

D. Hubungan Kesejahteraan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat erat sekali hubungannya dengan perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa berjalan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Karyawan yang memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya merupakan mitra utama penting serta merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan dalam menjalankan perusahaan. Untuk dapat mempertahankan karyawannya, terutama mereka yang memiliki prestasi yang tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawannya. Menurut Maluyu S.P Hasibuan kesejahteraan adalah “balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan

²⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) 227

dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat”.²⁸

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pemberian kesejahteraan kepada karyawan secara adil dan layak bersifat merangsang agar karyawan merasa puas, nyaman dan senang dalam bekerja sehingga karyawan dapat memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sehingga terdapat hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

E. Persepektif Ekonomi Islam tentang Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan

1. Definisi Ekonomi Islam

Ekonomi Islam adalah sebuah sistem ilmu pengetahuan yang menyoroti masalah perekonomian, sama seperti konsep ekonomi konvensional lainnya. Hanya dalam sistem ekonomi ini nilai-nilai Islam menjadi landasan dan dasar dalam setiap aktivitasnya. Dewan Raharjo mengemukakan istilah ekonomi islam dalam tiga kemungkinan diantaranya:

- a) Ekonomi islam adalah ilmu ekonomi yang berdasarkan nilai atau ajaran Islam.
- b) Ekoomi Islam adalah suatu sistem. Sistem menyangkut pengaturan, yaitu pengaturan kegiatan ekonomi masyarakat atau negara berdasarkan cara atau metode tertentu.
- c) Ekonomi Islam dalam pengertian perekonomian umat Islam.

Akan tetapi secara umum definisi ekonomi Islam yaitu sebagai perilaku individu muslim dalam setiap aktivitas ekonomi syariahnya harus sesuai dengan tuntunan syariat Islam, dalam rangka

²⁸ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber ...*179

mewujudkan dan menjaga muqashid syariah (agama, jiwa, akal, nasab dan harta).²⁹

2. Sumber Hukum Ekonomi Islam

Ekonomi Islam pada dasarnya merupakan aktualisasi nilai-nilai Islam dalam aktivitas kehidupan manusia dalam rangka mewujudkan kesejahteraan manusia di dunia dan akhirat.

Sebuah ilmu tentu memiliki landasan hukum agar bisa dinyatakan sebagai sebuah konsep pengetahuan, demikian pula dengan ekonomi Islam. ada beberapa dasar hukum yang menjadi landasan pemikiran dan penentuan konsep ekonomi Islam diantaranya:

- a. **Al-Qur'an**, merupakan dasar hukum utama konsep ekonomi Islam, karena merupakan ilmu pengetahuan yang berasal langsung dari Allah. Terdapat pada Qur'an Surat Az-Zumar ayat 27 yaitu:

وَلَقَدْ ضَرَبْنَا لِلنَّاسِ فِي هَذَا الْقُرْآنِ مِنْ كُلِّ مَثَلٍ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ ﴿٢٧﴾

Artinya: “Dan sungguh, telah kami buat dalam Al-Qur'an ini segala macam perumpamaan bagi manusia agar mereka dapat pelajaran”. (Q.S Az-Zumar : 27).³⁰

- b. Hadist dan Sunnah, adalah sebuah perilaku Nabi yang tidak diwajibkan dilakukan manusia. Namun apabila dilakukan maka akan mendapatkan pahala.
- c. Ijma', yaitu sebuah prinsip hukum baru yang timbul sebagai akibat adanya perkembangan jaman. Ijma' adalah konsensus baik dari masyarakat maupun cendikiawan agama, dengan berdasarkan pada Al-Qur'an.

²⁹ M. Nur Rianto, *Pengantar Ekonomi Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015)

³⁰ Departemen Agama RI, *Tim Dan Penerjemah Al-Qur'an*. 461

- d. Ijtihad atau Qiyas, yaitu sebuah aktivitas dari para ahli agama untuk memecahkan masalah yang muncul di masyarakat, dimana dalam masalah tersebut tidak tersebut secara rinci dalam hukum Islam. maka Ijtihad berperan untuk membuat sebuah hukum yang bersifat aplikatif, dengan dasar Al-Qur'an dan Hadist sebagai sumber hukum yang bersifat normatif.

3. Tujuan Ekonomi Islam

Islam memiliki seperangkat tujuan dan nilai yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk urusan sosial, politik, dan ekonomi. Dalam hal ini tujuan Islam pada dasarnya ingin mewujudkan kebaikan hidup di dunia dan akhirat.

Tujuan yang ingin dicapai dalam suatu sistem ekonomi Islam berdasarkan konsep dasar dalam Islam yaitu tauhid dan berdasarkan rujukan pada Al-Qur'an dan Sunnah yaitu:

- a) Memenuhi kebutuhan dasar manusia, meliputi pangan, sandang, papan, kesehatan dan pendidikan untuk setiap lapisan masyarakat. b) Memastikan kesetaraan kesempatan untuk semua orang. c) Mencegah terjadinya pemusatan kekayaan dan meminimalkan ketimpangan dana distribusi pendapatan dan kekayaan dimasyarakat. d) Memastikan kepada setiap orang kebebasan untuk memenuhi nilai-nilai moral. e) Memastikan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.³¹

Mewujudkan kesejahteraan manusia terpenuhinya kebutuhan pokok manusia dalam pandangan Islam sama pentingnya dengan kesejahteraan manusia sebagai upaya peningkatan spiritual.

³¹ M. Nur Rianto, *Pengantar Ekonomi ...*24

Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT. pada Q.S. Al-Baqarah ayat 60 dan 168, yaitu:

﴿... كُلُوا وَاشْرَبُوا مِنْ رِزْقِ اللَّهِ وَلَا تَعَثُوا فِي الْأَرْضِ مُمْسِدِينَ﴾

Artinya: “Makan dan minumlah rezki (yang diberikan) Allah, dan janganlah kamu berkeliaran di muka bumi dengan berbuat kerusakan.” (Q.S. Al-Baqarah: 60)³²

﴿يَأْتِيهَا النَّاسُ كُلُّوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَلًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ

لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ﴾

Artinya: Hai sekalian kamu manusia, makanlah yang halal lagi yang baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah setan sesungguhnya setan itu musuh yang nyata bagimu.” (Q.S. Al-Baqarah: 168)³³

Ayat-ayat Al-Qur’an diatas menyampaikan tentang pesan Al-Qur’an dalam bidang ekonomi. Islam mengajarkan seorang muslim untuk menikmati dan memanfaatkan anugrah yang disediakan oleh Allah. Islam tidak menetapkan batas kuantitatif tertentu dalam perkembangan kekayaan material suatu masyarakat muslim. Bahkan Islam menilai usaha manusia untuk memperoleh kesejahteraan material sebagai tindakan terpuji.

Dalam pandangan islam masyarakat dikatakan sejahtera apabila terpenuhi dua kriteria, yaitu: Pertama, terpenuhinya kebutuhan pokok setiap individu, baik pangan, sandang, pendidikan maupun

³² Departemen Agama RI, Tim Dan Penerjemah Al-Qur’an, (Diponegoro: CV Penerbit, 2005) 9

³³ Departemen Agama RI, Al-Qur’an Dan Penerjemahnya, (Jakarta: Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur’an, 2007) 25

kesejahteraannya. Kedua, terjaga dan terlindunginya agama, harta, jiwa, akal, dan kehormatan manusia.

Oleh karena konsep kesejahteraan dalam Islam bukan hanya terpenuhinya kebutuhan material duniawai, melainkan juga pada terpenuhinya kesejahteraan spiritual ukhrowi. Bagi Islam kesejahteraan manusia hanya akan dapat terwujud apabila sendi-sendi kehidupan ditegakkan diatas nilai-nilai keadilan. Bagian yang menjadi hak setiap manusia dengan penuh kesadaran harus diberikan kepadanya. Oleh karena itu tujuan sistem ekonomi Islam yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera. Nilai keadilan dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 135 yang menyatakan:

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ ؕ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ؕ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللّٰهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا هَوَىٰٓ أَن تَعْدِلُوا ؕ وَإِن تَلُونَا أَوْ تُعْرِضُوا فَإِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ۝١٣٥﴾

Artinya: “ wahai orang-orang yang beriman jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap Ibu Bapak dan kaum kerabatmu. Jika dia (yang bertakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatan (kebaikannya). Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutarbalikan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka ketahuilah Allah Maha teliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan ”. (Q.S An-Nisa : 135).³⁴

Keadilan dalam produksi berorientasi pada pengakuan hak manusia mencari nafkah sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan bakat alam. Dalam ekonomi Islam manusia dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin dengan tujuan memberikan yang terbaik bagi

³⁴ Departemen Agama RI, Tim Dan Penerjemah Al-Qur'an ...100

kemaslahatan umat. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Najm ayat 39 dan Surat At-Tawbah ayat 105 yaitu:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: “Dan bahwa sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan apa yang diusahakannya.” (Al-Najm:39)³⁵

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

Artinya: Dan, katakanlah: “bekerjalah kamu, maka, Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rosul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At-Tawbah ayat 105)³⁶

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk ikhtiar. Tercapai atau tidaknya cita-cita manusia tergantung pada kesungguhan ikhtiar yang dilakukannya. Dalam ayat tersebut tidak hanya Allah yang menilai akan tetapi melibatkan Rasul dan kaum mukmin. Segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia akan dicatat oleh para malaikat serta akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah di akhirat.

³⁵ Departemen Agama RI, Tim Dan Penerjemah Al-Qur'an, (Diponegoro: CV Penerbit, 2005) 527

³⁶ Departemen Agama RI, Tim Dan Penerjemah Al-Qur'an ... 203

F. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan*.

Diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Tahun	Judul	Metode	Hasil
	1	2	3	4	5
1	Satria Negara	2011	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Moderating (Studi kasus pada kantor pelayanan perbendaharaan negara se Jawa tengah dan daerah istimewa Yogyakarta)	Purposive Sampling	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Sarah	2008	Pengaruh Pelaksanaan Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi kasus pada PT Sinar Sosro Medan)		Terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara Pengaruh Pelaksanaan Program Pelayanan Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Terdapat t hitung = 8,22 dan t tabel = 2,040 artinya terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara kesejahteraan dengan semangat kerja
3	Siti	2013	Pengaruh Kompensasi	Metode	Kompensasi

Handiyan			terhadap Kinerja Karyawan Menurut Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Cabang Serang	kepastakaan dan metode penelitian lapangan yang dilakukan secara observasi, kuesioner dan wawancara	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai $R = 0,388$ artinya hubungan kompensasi dengan kinerja sebesar 38%
----------	--	--	--	---	---

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.³⁷ Karena sifatnya yang sementara, maka jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul yang diperoleh melalui pengumpulan data. Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan apakah benar terdapat hubungan antara kesejahteraan dengan kinerja karyawan.³⁸

Hipotesis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

³⁷ Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015) 84

³⁸ Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011) 151