

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan Islam adalah agar umat manusia mampu menyeimbangkan kehidupannya dalam segala hal. Manusia dalam pandangan agama Islam haruslah mampu menguasai ilmu pengetahuan dunia dan akhirat, tidaklah akan seimbang kehidupan manusia jika hanya menguasai aspek tertentu, antara aspek dunia dengan aspek akhirat harus selalu beriringan karena manusia hidup di dunia dan akan abadi di akhirat. Selama manusia hidup di dunia harus memenuhi tanggungjawabnya di dunia seperti manusia harus bekerja untuk memenuhi keperluan dirinya dan keluarganya, apapun pekerjaan manusia harus ada nilai-nilai yang dibangun untuk kesesuaian tuntutan dari pekerjaan yang dijalani serta harus menyelaraskan dengan norma-norma agama yang tujuannya mencari keberkahan dari Allah SWT.

Sebagai manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan haruslah berunsur pada nilai ibadah, bukan semata hanya mencari uang demi memenuhi kebutuhan melainkan sebagai sarana beribadah untuk menuju kehalalan, serta kebaikan, dan keberkahan. Membudayakan kerja sebagai ibadah akan membuat hati tenang dan

bisa mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati, sesuai dengan peraturan serta akan mendapatkan kepuasan dari niat ibadah dalam bekerja sehingga segala tekanan dan stigma negatif tidak akan muncul dari paradigma orang lain terhadap yang dikerjakan.

Sebagai umat islam dalam bekerja tidak hanya upah atau gaji yang jadi tujuan utama, akan tetapi ada tujuan lain yang harus ditempuh yaitu ladang pahala untuk bekal di akhirat, oleh sebab itu hendaknya ummat islam dalam bekerja juga diniatkan sebagai ibadah kepada Allah SWT, seperti dapat dilihat firman Allah surat Adz-Zariyat; 56 yang telah menjelaskan bahwa manusia diciptakan hanya untuk beribadah kepada Allah dan segala yang dikerjakan manusia seperti halnya bekerja itu merupakan ibadah. Firman Allah dalam Surat Az-Zariyat : 56 yaitu

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (الذَّارِيَات: ٥٦)

Artinya: “Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”.¹ (Q.S. Az-Zariyat:56)

Dalil Selanjutnya yang menerangkan tentang bekerja itu nilai dari ibadah dalam surat At-Taubah: 105 yang isi dan penjelasannya sebagai berikut:

¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Tanjung Mas, 1992.h.523

وَقُلْ أَعْمَلُوا 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 Rasul-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-Taubah105)²

Manusia diberikan kewajiban untuk melaksanakan sholat, zakat, puasa dan lainnya. Setelah melaksanakan kewajiban tersebut maka manusia diperintahkan untuk mencari karunia Allah seperti berniaga atau bekerja dalam niat yang baik agar menjadi ibadah.

Syarat yang perlu dipatuhi dari berbagai contoh ibadah yang menjadi kewajiban untuk dilaksanakan oleh manusia seperti sholat, puasa, zakat dan ibadah lainnya berupa nilai ibadah yang perlu diterapkan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Seperti berniat melaksanakan pekerjaan karena Allah, Sehingga kerja akan menjadi ibadah jika niat itu benar, niat semata-mata untuk mencari keridhoan Allah tanpa dipengaruhi tujuan yang negatif, niat yang tidak benar akan menjadikan pekerjaan itu menyimpang dari tujuan ibadah, contohnya ingin mencari nama, pangkat, jabatan, kekuasaan, kekayaan, mengharapkan pujian, kurang disiplin dalam bekerja,

² Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, PT Sygma Examedia Arkanleema Bandung :,2016.h.203

sehingga apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan seharusnya dikarenakan ada tujuan lain yang ingin diperoleh selain upah dibalik apa yang ia kerjakan, untuk menjadikan kerja itu sebagai ibadah maka jangan sampai mengorbankan ibadah yang wajib kita laksanakan demi mementingkan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan ketentuan syara' karena jika tidak sesuai dengan syara' maka akan terjadi penyimpangan, sebagai manusia harus menanamkan sifat mulia yang lahir dari nilai-nilai murni dalam pribadi manusia.

Untuk setiap orang yang melakukan pekerjaan, mereka harus berniat memberikan kesejahteraan dan memudahkan kehidupan orang lain agar pekerjaannya itu dinilai sebagai ibadah kepada sesama manusia dan ibadah kepada Allah, karena ada yang bekerja memang untuk mengabdikan pada kantor juga ada yang motivasinya menimba ilmu dan mencari pengalaman, serta ada yang motivasi bekerjanya hanya untuk mencari uang dan kekayaan atau hanya untuk faktor kebutuhan finansial. Tidak jarang kurangnya apresiasi dari atasan mengakibatkan kinerja bawahan tidak baik meskipun banyak hal lain yang mempengaruhi kinerja tidak maksimal bisa dari latar belakang pendidikan pegawai yang belum memenuhi

standar minimal, tidak menguasai teknologi, figur atasan yang kurang disenangi bawahan dan lain sebagainya.

Islam adalah agama yang mengatur semua aspek kehidupan manusia dalam hal ibadah dan muamalah, termasuk pekerjaan dan gaji. Ada banyak klaim dalam Alquran dan hadits yang berhubungan dengan gaji dan upah dalam kehidupan manusia; Misalnya, tidak semua orang dapat bekerja sendiri karena kurangnya sumber daya kerja, sehingga ia harus bekerja untuk orang lain. Karena itu, tidak ada kekurangan pekerja untuk orang lain, seperti yang terdapat dalam hadis berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا
بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْعَنَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ
أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطَ لِأَهْلِ مَكَّةَ (رواه البخاري)

Dari Abu Hurairah, Rasul bersabda: “Tidak ada Nabi kecuali pernah menjadi penggembala kambing”, mereka para sahabat bertanya, “Apakah engkau juga wahai Rasulullah?” Rasul menjawab: iya, saya telah menggembala kambing penduduk Mekah dengan imbalan beberapa qirath (HR.Bukhori).³

Penulis menyimpulkan dari hadits di atas bahwa jika ada yang bekerja untuk orang lain, maka orang tersebut memiliki hak yang harus diakui sebagai ketidakseimbangan dalam apa yang telah

³ Abu Abdillah Muhammad Bin Ismail Bin Bin Ibrohim Bin Mughiroh bin Bardzi Alja'fi al- Bukhari, *Shohih Bukhor ijuz 2*, (Maktab ALhidayat Jalan Sasak Surabaya). H, 849.

dilakukannya, termasuk abdi masyarakat / perangkat desa yang seharusnya berhak atas kewajiban yang telah dilakukannya. . melakukan sesuatu untuk masyarakat.

Firman Allah SWT terkait dengan pemberian imbalan terhadap amal soleh yang telah dikerjakan sebagai berikut:

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ (أل عمران : ٥٧)

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang soleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zhalim. (Q.S Ali Imron Ayat 57)⁴

Jenis pembayaran langsung yang meningkatkan efisiensi dan manfaat staf, meningkatkan produktivitas, atau mengendalikan biaya digambarkan sebagai penghargaan atau insentif. Skema ini merupakan kompensasi dengan cara lain, kompensasi yang tidak berdasarkan gaji atau upah dan sedang berlangsung.

Memberikan uang kepada karyawan untuk meningkatkan semangat mereka dalam bekerja sehingga mereka dapat menghasilkan hasil yang lebih baik adalah hal biasa, dan biasanya ditawarkan kepada mereka yang mampu menjual lebih banyak produk daripada tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

⁴. Al-Quran Dan terjemahnya DEPAG RI CV Diponegoro h: 45

Memberikan penghargaan adalah hasil dari pekerjaan yang serius; seorang karyawan akan diberi penghargaan atau hukuman berdasarkan kinerjanya, dan itu adalah persyaratan yang harus diakui. Firman Allah SWT.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا وَمَا رَبُّكَ بِظَلَّامٍ
لِّلْعَبِيدِ (ألفصّلت: ٤٦)

Artinya: "Barang Siapa Yang mengerjakan Kebajikan Maka Pahalanya untuk dirinya sendiri, dan barang siapa yang berbuat jahat maka (dosanya) menjadi tanggungannya sendiri dan Tuhanmu sama sekali tidak mendzholimi hamba-hambanya, (Q.S) Alfushilat :46)⁵

Dalam hal memberikan manfaat berupa uang, terdapat variasi antara ekonomi Islam dan ekonomi tradisional. Dalam ilmu ekonomi Islam, konsep uang itu sederhana dan tegas: uang adalah uang, bukan modal. Sebaliknya, dalam ilmu ekonomi konvensional, konsep uang tidak jelas; kata uang digunakan secara bergantian. Dari perspektif ekonomi tradisional,⁶

Karena kedisiplinan dan ketekunan dapat menciptakan kinerja yang baik dan menjadi sumber kepuasan bagi mereka yang bekerja untuk melayani kebutuhan masyarakat luas, namun seringkali sikap disiplin diabaikan oleh para pekerja terutama

⁵ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*,.h.481

⁶. Karim A.A *Ekonomi Makro Islami* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012),h,77.

pemenuhan jam kerja sehari - hari yang tidak sesuai dengan yang telah disepakati. Karena hasil yang sukses dapat dicapai dengan disiplin dalam melaksanakan segala jenis praktik, maka disiplin dalam suatu organisasi harus ada dan harus ditaati oleh setiap pekerja yang disiplin dan rajin membangun inovasi, selain aturan yang harus dipatuhi oleh para pekerja dalam hal ini perangkat desa maka ada pengakuan atau imbalan yang harus diberikan oleh atasan sebagai apresiasi kepada bawahan terhadap kinerja baik yang telah dilakukan oleh bawahan, tidak sedikit atasan yang kurang perhatian terhadap bawahan, jarang memberikan reward terhadap prestasi yang telah dilakukan oleh bawahan, sehingga membuat bawahan tidak mempunyai sifat loyal kepada atasan kurang ikhlas dalam menjalankan kewajiban. Serta sarana dan prasarana penunjang pegawai dalam bekerja jika seorang pimpinan tidak memperhatikan sarana prasarana tersebut juga bisa mengakibatkan kinerja pegawai kurang baik.

Styobroto yang dikutip dalam buku Husdarta *History and Philosophy* mengatakan: Disiplin diri dan disiplin ilmu adalah dua jenis disiplin ilmu yang berbeda⁷.

⁷ H.J.S Sudarta *Sejarah dan Filsafat Olah Raga* (Bandung Alfabeta 2011) h. 111

Loyalitas kerja pegawai, dalam hal ini perangkat desa dalam bekerja, dapat diukur dari loyalitas, dedikasi, dan kepuasan kerja, serta motivasi kerja dasar. Karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi tentunya akan memiliki sikap dan kepuasan yang positif terhadap pekerjaannya, serta motivasi kerja yang tinggi, yang akan mewakili seorang karyawan yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional tingkat tinggi.

Mengapa sikap loyal itu harus ada, karena dengan sikap loyal dari para pegawai atau perangkat desa dengan ini maka akan dengan sendirinya menimbulkan kelayakan masyarakat terhadap pemerintah desa, ibarat pemerintah desa adalah produsen sedangkan masyarakat merupakan konsumennya, jika produsen loyal dalam melayani masyarakat, maka masyarakat juga akan loyal terhadap segala aturan serta tata kelola pemerintahan desa yang telah disepakati bersama, seperti yang dikemukakan oleh Richheld dalam buku Soegeng WS berjudul Loyalitas Nasabah Bank Syariah, ada beberapa alasan mempertahankan pelanggan menjadi keharusan bagi perusahaan (1) konsumen yang loyal memerlukan biaya pelayanan yang murah, (2) konsumen yang loyal berkenan untuk mengeluarkan perbelanjaan yang lebih besar daripada konsumen yang tidak loyal (3) konsumen yang loyal berkenaan akan

membayar dengan harga yang tinggi (4) konsumen yang loyal merupakan sumber yang bernilai untuk mempromosikan produk atas jasa melalui Word Of Mouth⁸

Keloyalitasan semakin terkikis jika fasilitas yang diberikan oleh instansi lain lebih baik, maka para pekerja mudah tergiur oleh tawaran dari insatansi lain jika pribadinya tidak menanamkan kelayalitan terhadap pekerjaan dan instansinya maka harus tertanam niat yang baik supaya setiap pekerjaan menjadi ibadah. Dengan fenomena yang terjadi sistem kompensasi dalam bentuk insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan kantor dan meningkatkan sikap loyalitas staf terhadap kantor.

Selain itu, istilah kinerja berasal dari kata Join Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai selama melaksanakan tugasnya.⁹

Kinerja dapat diartikan sebagai ekspresi yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan dan motivasi. Dengan kata lain,

⁸ Soegeng WS *Loyalitas Nasabah Bank Syariah* (sleman Group Penerbit Cv Budi Utama 2019) h,6.

⁹ Darwyansyah *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* h. 67

prestasi kerja diartikan sebagai pengendalian tugas-tugas tertentu yang pada akhirnya terlihat langsung dari output yang dihasilkan. kuantitas dan kualitas keduanya¹⁰

Bentuk dari pada sikap pekerja kepada instansi atau pimpinannya bisa dilihat dari kinerjanya serta loyalitasnya terhadap pekerjaannya. Jika instansi memeberikan kompensasi berupa insentif, penghargaan, promosi jabatan serta lainnya ini akan memeberikan semangat kinerja lebih giat dan semakin meloyalkan diri terhadap pekerjaan dan instansi tempat bekerjanya, karena ini bentuk perhatian yang didapatkan oleh pekerja atas apa yang dikerjakan, sehingga timbul hubungan kerjasama yang baik oleh semua pihak.

Dalam persefektif syariat islam menganjurkan agar kita mengerjakan apapun yang sudah menjadi tanggung jawab serta kewajiban kita dengan sebaik-baiknya karena kita akan bertanggung jawab terhadap apa yang kita lakukan di dunia dan kita tidak akan diminta pertanggungjawabannya terhadap apa yang telah dikerjakan oleh orang lain baik di dunia mapun di akhirat sebagaimana Firman Allah SWT dalam Surat yunus ayat 41

¹⁰. Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2000) h. 423

وَإِنْ كَذَّبُوكَ فَقُلْ لِي عَمَلِي وَلَكُمْ عَمَلُكُمْ أَنْتُمْ بَرِيئُونَ مِمَّا أَعْمَلُ وَأَنَا
بَرِيءٌ مِمَّا تَعْمَلُونَ (يونس: ٤١)

Artinya : "Jika mereka mendustakan kamu, maka katakanlah: "Bagiku pekerjaanku dan bagimu pekerjaanmu. Kamu berlepas diri terhadap apa yang aku kerjakan dan aku pun berlepas diri terhadap apa yang kamu kerjakan".(QS. Yunus : 41).¹¹

Berdasarkan ayat diatas, bahwasanya Allah lebih mengetahui orang-orang yang membuat kerusakan dan orang-orang yang tidak berbuat kerusakan. Orang yang tidak melakukan kerusakan adalah orang-orang yang menaati peraturan Allah, sedangkan orang-orang yang melakukan kerusakan adalah orang-orang yang tidak menaati peraturan Allah dan bahkan menzalimi Al Quran.

Dengan demikian apapun yang kita kerjakan baik dan buruknya kembali kepada kita sendiri, berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan dan Loyalitas kerja (Studi Kasus di kantor desa Sekecamatan Pontang”).

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah-masalah yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

¹¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, PT Sygma Examedia Arkanleema Bandung :,2016.h.13

1. Apakah terdapat Pengaruh antara Pemberian insentif dengan kedisiplinan perangkat desa?
2. Apakah terdapat Pengaruh antara apresiasi kepala desa terhadap loyalitas Kerja perangkat desa
3. Apakah terdapat Pengaruh antara kurang maksimalnya peran perangkat desa dengan karakter kepala desa?
4. Apakah terdapat Pengaruh antara perangkat desa yang latar belakang pendidikannya minim dengan pelayanan terhadap Masyarakat?
5. Apakah terdapat Pengaruh antara perangkat desa yang tidak menguasai teknologi dengan Kerja dalam pelayanan masyarakat?
6. Apakah terdapat Pengaruh antara perangkat desa yang tidak disiplin terhadap Kerja dalam melayani masyarakat ?
7. Apakah terdapat Pengaruh antara perangkat desa yang lalai dalam menjalankan ibadah dengan loyalitas Kerja ?
8. Apakah terdapat pengaruh antara figur kepala kepala desa terhadap Kerja perangkat desa ?
9. Apakah sarana Prasarana tenaga kantor desa dapat mempengaruhi mutu pelayanan terhadap masyarakat

10. Apakah terdapat pengaruh keikhlasan Perangkat desa terhadap keberhasilan mutu pelayanan terhadap masyarakat?

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini menjadi lebih terarah, maka penulis akan membatasi penelitian ini hanya pada masalah ada atau tidaknya pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan Dan Loyalitas Kerja Perangkat Desa, Agar tidak timbul penafsiran yang berbeda maka permasalahan dibatasi lagi pada :

Pemberian Insentif dibatasi pada pola Pemberian Insentif dan jenis Jenis Insentif. Untuk Kedisiplinan dibatasi dengan macam-macam disiplin dan faktor- faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, sedangkan loyalitas Kerja yang akan dibahas mengenai kepedulian atasan/pimpinan akan meningkatkan Kerja pegawai dalam hal ini perangkat desa.

D. Perumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh pemberian Insentif terhadap Kedisiplinan perangkat Desa di kecamatan Pontang.
2. Bagaimana pengaruh Pemberian insentif terhadap Loyalitas Kerja perangkat Desa Di kecamatan Pontang.

3. Bagaimana Pengaruh Insentif terhadap Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja Perangkat desa di Kecamatan Pontang.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang dapat dirumuskan di atas, maka penulis mengemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kedisiplinan perangkat Desa Di kecamatan Pontang.
2. Untuk dapat mengetahui Bagaimana pengaruh insentif terhadap loyalitas Kerja perangkat Desa Di kecamatan Pontang
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kedisiplinan dan Loyalitas Kerja Perangkat Desa Di kecamatan Pontang.

F. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menyimpulkan Terdapat dua kegunaan atau manfaat dari penelitian ini yaitu :

- a. Secara Teoritis
 1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang kelembagaan, khususnya khususnya pada lembaga Pemerintahan Desa berkaitan dengan Pengaruh Insentif terhadap kedisiplinan dan loyalitas Kerja Perangkat Desa.

2. Memberikan sumbangsih bagi kalangan akademisi yang mengadakan penelitian berikutnya tentang Pengaruh Insentif Terhadap terhadap Kedisiplinan dan Loyalitas kerja.
- b. Secara Praktis
1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru tentang Pengaruh pengaruh Insentif terhadap kedisiplinan dan loyalitas Kerja Perangkat Desa menurut Perspektif Ekonomi Syari'ah pada perangkat desa se Kecamatan Pontang.
 2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai bahan pertimbangan kepada lembaga/instansi dalam mengembangkan manajemen pemberian Insentif kepada pegawai/Perangkat Desa untuk terciptanya kedisiplinan, loyalitas kerja serta pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat Khususnya kecamatan Pontang dan umumnya di manapun berada.

