

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Ekonomi Islam

1. Pengertian Ilmu Ekonomi Islam

Menurut Adam Smith, Ilmu Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari perilaku manusia (SDM) untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan mengelola sumber-sumber daya yang ada. Sedangkan Ilmu Ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam. Sejauh mengenai masalah pokok kekurangan, hampir tidak terdapat perbedaan apa pun antara Ilmu ekonomi Islam dan Ilmu ekonomi modern. Andai pun ada perbedaan itu terletak pada sifat dan volumenya. Salah satu bagian dari ilmu ekonomi adalah Ekonomi Islam.¹

Ekonomi Islam berbeda dengan ekonomi konvensional karena Islam menentang eksploitasi oleh pemilik modal terhadap masyarakat yang miskin, dan melarang penumpukan kekayaan pada segelintir orang. Selain itu, ekonomi dalam kaca mata Islam merupakan tuntutan kehidupan sekaligus anjuran. Krisis ekonomi yang sering terjadi ditengarai oleh ulah sistem ekonomi konvensional yang mengedepankan sistem bunga sebagai instrumen profitnya. Menurut Monzer Kahf dalam bukunya *The Islamic Economy* menjelaskan bahwa Ekonomi Islam adalah bagian dari ilmu ekonomi yang bersifat interdisipliner

¹Mustafa Edwin Nasution, dkk, Pengenalan Eksklusif: Ekonomi Islam, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 15



dalam arti kajian ekonomi syariah tidak dapat berdiri sendiri, tetapi perlu penguasaan yang baik dan mendalam terhadap ilmu-ilmu syariah dan ilmu-ilmu pendukungnya juga terhadap ilmu-ilmu yang berfungsi sebagai *tool of analysis* seperti matematika, statistic, logika dan ushul fiqih.²

2. Pengertian Ekonomi Islam

Menurut Muhammad Abdullah Al-Arabi ekonomi Islam merupakan sekumpulan dasar-dasar umum ekonomi yang kita simpulkan dari Al-Qur'an dan As-sunnah, dan merupakan bangunan perekonomian yang kita dirikan di atas landasan dasar-dasar tersebut sesuai dengan tiap lingkungan dan masa.³

Ekonomi Islam juga merupakan Ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.⁴

Sedangkan Umar Capra dalam Mustafa menyebutnya dengan ekonomi Tauhid. Cerminan watak “Ketuhanan” ekonomi Islam bukan pada aspek pelaku ekonominya, sebab pelakunya pasti manusia. Tetapi pada aspek aturan yang harus dipedomani oleh para pelaku ekonomi. Ini didasarkan pada keyakinan bahwa semua faktor ekonomi termasuk diri manusia pada dasarnya adalah kepunyaan Allah, dan kepada-Nya (kepada aturan-Nya) dikembalikan segala

² Al- Arif, Nur Rianto dan EuSis Amala, *Teori Mikro Ekonomi : Suatu Perbandingan Ekonomi Islam dan Ekonomi Konvensional*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group , 2010), hlm. 58

³ Ahmad Muhammad Al-assal dan Fathni Ahmad Abdul Karim, *Sistem Ekonomi Islam, Prinsip-prinsip dan Tujuan-tujuannya*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1980), hlm. 11

⁴ Abdullah Zaky al Kaaf, *Ekonomi dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm.



urusan. Melalui aktivitas ekonomi manusia dapat mengumpulkan nafkah sebanyak mungkin, tetapi tetap dalam batas koridor aturan main.⁵

3. Prinsip Ekonomi Islam

Prinsip-prinsip ekonomi Islam secara garis besar dapat dijabarkan sebagai berikut.⁶

- a. Sumber daya dipandang sebagai amanah Allah kepada manusia, sehingga pemanfaatannya haruslah bisa dipertanggungjawabkan diakhirat kelak.
- b. Kepemilikan pribadi diakui dalam batas-batas tertentu yang berhubungan dengan kepentingan masyarakat dan tidak mengakui pendapat yang diperoleh secara tidak sah.
- c. Bekerja adalah kekuatan penggerak utama kegiatan ekonomi Islam. Islam mendorong manusia untuk bekerja dan berjuang untuk mendapatkan materi/harta dengan berbagai cara, asalkan mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- d. Kepemilikan kekayaan tidak boleh hanya dimiliki oleh segelintir orang-orang kaya, dan harus berperan sebagai kapital produktif yang akan meningkatkan besaran produk nasional dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

⁵ Mustafa, *Op.Cit*, hlm. 12

⁶ Eko Suprayitno, *Ekonomi Islam*, Ed. 1 Cet. 1, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), hlm. 2-3


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Islam menjamin kepemilikan masyarakat dan penggunaannya dialokasikan untuk kepentingan orang banyak.
- f. Seorang muslim harus tunduk pada Allah dan hari pertanggungjawaban diakhirat.
- g. Zakat harus dibayarkan atas kekayaan yang telah memenuhi batas (nisab). Zakat ini merupakan alat distribusi sebagian kekayaan orang kaya yang ditujukan untuk orang miskin dan mereka yang membutuhkan.
- h. Islam melarang Riba dalam segala bentuknya.

4. Ciri-ciri Ekonomi Islam

Yang menjadi ciri ekonomi Islam adalah sebagai berikut:⁷

- a. **Pemilikan.** Manusia itu berfungsi sebagai khalifah yang berkewajiban untuk mengelola alam ini guna kepentingan umat manusia, maka ia berkewajiban mempertanggung jawabkan pengelolaan sumber daya alam. Dalam menjalankan tugasnya, lambat laun ia dapat membentuk kekayaan yang menjadi miliknya. Miliknya dipergunakan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhannya dan keluarga, sebagian lagi untuk kepentingan masyarakat. Meskipun ia memilikinya, namun ia tidak diperkenankan untuk merusaknya atau membakarnya, ataupun menelantarkannya, mengingat bahwa kepemilikan ini adalah relatif dan juga merupakan titipan dari Allah SWT.

⁷ *Ibid.*, hlm. 5-7



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Modal untuk suatu perusahaan swasta atau ikut ambil bagian dari modal yang ditawarkan untuk investasi.
- c. Pelaksanaan perintah untuk berlomba-lomba berbuat baik. Ini dapat dimengerti dengan dua hal. Pertama berbuat baik atau amal saleh, dan kedua perbaikan mutu atau kualitas. Dari sekian banyak perbuatan baik untuk mendapatkan ridho Allah itu adalah sadaqah baik kepada orang atau asrama yatim piatu. Juga membantu perusahaan untuk ditingkatkan agar dapat mengatasi persoalan perusahaannya.
- d. Thaharah atau sesuci, kebersihan. Tidak hanya individu, tetapi juga masyarakat, pemerintah, perusahaan diwajibkan menjaga kebersihan. Karena setiap gerakan memerlukan, sebagai masukan antara lain energi. Maka sewaktu bergerak ia mengeluarkan kotoran yang harus dibuang. Kalau pembuangannya ini sembarangan, maka timbullah kerusakan lingkungan.
- e. Produk barang dan jasa harus halal. Baik cara memperoleh input, pengolahannya dan outputnya harus dapat dibuktikan halal. Hendaklah kita tidak begitu saja percaya terhadap label yang mengatakan ditanggung halal. Tidaklah dapat dibenarkan bahwa hasil usaha yang haram dipergunakan untuk membiayai yang halal.
- f. Keseimbangan. Allah tidak menghendaki seseorang menghabiskan tenaga dan waktunya untuk beribadah, akan tetapi juga harus mengusahakan kehidupannya di dunia. Dalam mengusahakan kehidupan didunia ia tidak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

boleh boros, akan tetapi juga tidak boleh kikir. Janganlah seseorang terlalu senang terhadap harta bendanya, tetapi juga jangan terlalu sedih manakala ia kekurangan rizki. Ia harus minta tolong kepada Allah dengan cara sabar dan mendirikan shalat.

g. Upah tenaga kerja, keuntungan dan bunga. Upah tenaga kerja diupayakan agar sesuai dengan prestasi dan kebutuhan hidupnya. Ini mengakibatkan keuntungan menjadi kecil yang diterima oleh pemilik saham yang pada umumnya berkehidupan lebih baik dari mereka. Akibatnya daya beli orang-orang kecil ini bertambah besar dan perusahaan lebih lancar usahanya.

- h. Upah harus dibayarkan dan jangan menunggu keringat mereka menjadi kering, mereka jadi menunggu gaji, menunggu itu semua sama dengan menderita. Jaga juga agar harga dapat rendah karena efisiensi dan tak ada bunga yang dibayarkan kepada pemilik modal yang tidak bekerja.

i. Bekerja baik adalah ibadah, antara lain shalat, ibadah dalam arti sempit. Bekerja baik juga ibadah, tetapi dalam arti luas. Bekerja untuk diri sendiri dan keluarga, syukur dapat memberi kesempatan kerja bagi orang lain. Ia bekerja baik disertai rasa bersyukur atas perolehannya serta mencari ridho illahi.

Kejujuran dan tepat janji. Segala perbuatan seseorang harus mengandung kejujuran, baik berbicara, takaran dan timbangan, serta mutu, dan selalu menepati janjinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

k. Kelancaran pembangunan. Ciri diatas tersebut dapat menjamin bahwa pembangunan dapat dilaksanakan dengan lancar. Pembangunan wajib dijalankan untuk mencapai negeri yang indah dan Allah memberi ampunan. Manusia dilarang berkeliaran di muka bumi baik di darat maupun di lautan untuk membuat kejahatan dan kerusakan di mana-mana. Kerusakan dan kejahatan ini adalah hasil tangan manusia. Barang siapa berbuat baik (pembangunan) maka untuk dirinya sendiri, dan barang siapa berbuat jahat (kerusakan) maka juga untuk dirinya sendiri, dan barang siapa kikir maka ia sesungguhnya kikir untuk dirinya sendiri.

5. Tujuan Ekonomi Islam

Secara umum tujuan ekonomi Islam dapat digolongkan sebagai berikut:⁸

- a. Menyediakan dan menciptakan peluang-peluang yang sama dan luas bagi semua orang untuk berperan serta dalam kegiatan-kegiatan ekonomi.
- b. Memberantas kemiskinan absolut dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar bagi semua individu masyarakat.
- c. Mempertahankan stabilitas ekonomi dan pertumbuhan, dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi.

Keimanan memegang peranan penting dalam ekonomi Islam karena secara langsung akan mempengaruhi cara pandang dalam membentuk kepribadian,

⁸ *Ibid*, hlm. 19-20



perilaku, gaya hidup, selera, dan preferensi manusia, sikap-sikap terhadap manusia, sumber daya dan lingkungan.⁹

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemennya hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.¹⁰

Motivasi merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.¹¹

⁹ *Ibid.*, hlm. 13

¹⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 219.

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 93.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.¹² Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.¹³

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.¹⁴

2. Jenis Motivasi

Seorang pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi saat itu. Pemimpin juga harus mampu. Menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

a. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena

¹²Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet 11(Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 145.

¹³Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*,(Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 10.

¹⁴Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 470.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negative efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.¹⁵

3. Metode Motivasi

Ada dua motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

a. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil dan non materiil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, THR, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang

¹⁵Malayu, *Op.Cit*, hlm. 150.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktif.¹⁶

4. Konsep Model Motivasi

Konsep model motivasi ada tiga yaitu:

a. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan system, insentif, yaitu memberikan insentif uang/barang produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif saja.

b. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengetahui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non materiil.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukannya hanya uang/barang atau keinginan kepuasan, tetapi juga

¹⁶Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 149.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk mendapatkan keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jadi menurut model sumber daya manusia, untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan/kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.¹⁷

d. Teori Motivasi

1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang-orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materiil dan non material yang

¹⁷*Ibid.*, hlm. 150.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat.¹⁸

2. Teori Tiga Kebutuhan McClelland

Dan rekan-rekannya mengusulkan teori tiga kebutuhan yang menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu adalah kebutuhan akan prestasi (nAch) yang merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar, kebutuhan akan kekuasaan (nPow) yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara dimana mereka tidak akan bersikap sebaliknya, kebutuhan afiliasi (nAff) yang merupakan keinginan atas hubungan antar pribadi yang akrab dan dekat.¹⁹

3. Teori X dan Teori Y. Mc. Gregor

Mengemukakan bahwa teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratis).

Teori X

- a) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja

¹⁸Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 11, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2008), hlm. 156.

¹⁹Stephen P Robbins & Coulter Mary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm. 166.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain
- c) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk motivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas dan bertipe otoriter sedangkan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi kerja

Teori Y

- a) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat
- b) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterkaitan pada keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif.²⁰

4. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori motivasi yang terakhir berdasarkan perspektif kebutuhan yang diperkenalkan Herzberg, menunjukkan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan (*satisfiers* atau *Intrinsic factors*), serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan (*dissatisfiers* atau *Ekstrinsic factors*).²¹ Adapun dua faktor tersebut adalah:

a. *Intrinsic factors*

Faktor pendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan adalah berbagai kebutuhan yang terdapat dalam diri seseorang yang menuntut untuk terpenuhi sehingga jika terpenuhi akan mendorong tercapainya kepuasan seseorang dalam bekerja. Yang termasuk faktor ini adalah senang

²⁰Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 146.

²¹Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Tambara Raya Rawamangun, 2005), hlm. 120.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjalankan tugas, minat mendalami materi yang dipelajari lebih jauh, Mempunyai keinginan untuk meraih cita-cita dengan cara belajar, merasakan pentingnya pekerjaan, ulet dan tekun dalam menghadapi masalah pekerjaan.

b. *Ekstrinsic Factors*

Yang dimaksud dengan faktor pendorong kepada ketidak puasan dalam pekerjaan kebutuhan yang terdapat dalam diri seseorang akan kondisi dari lingkungan pekerjaannya. Yang termasuk dalam faktor ini adalah kebutuhan akan kebijakan dan administrasi perusahaan yang jelas dan adil, adanya supervise yang memadai, keserasian hubungan dengan supervise, kondisi pekerjaan yang kondusif, gaji atau upah yang layak, hubungan yang baik antar pekerja, adanya penghargaan terhadap kehidupan pribadi, hubungan keserasian dengan bawahan, adanya kejelasan status pekerja, dan masa depan dari pekerjaan yang dijalani. Jika keseluruhan kebutuhan akan lingkungan pekerjaan ini tidak terpenuhi, maka seseorang cenderung tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan akan menunjukkan kinerja yang buruk.

5. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.²²

6. Motivasi Ditinjau Menurut Ekonomi Islam

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *Movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.²³

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-quran sebagai berikut:



²²Malayu, *Op. Cit*, hlm. 146.

²³Malayu Haisbuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 219.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: “*Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung*” (QS Al-Jumu’ah : 10)²⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Dalam konteks ajaran Islam tentang perekonomian (*iqtishadiyah*), bekerja adalah modal dasar ajaran Islam itu sendiri. Sehingga seorang muslim yang bekerja adalah orang mulia, sebab bekerja adalah bentuk ibadah yang merupakan kewajiban setiap orang yang mengaku mukmin. Namun dalam bekerja juga harus disertai dengan niat yang benar. Sebab motivasi kerja merupakan dasar bagi manusia untuk memperoleh nilai ibadah dari Allah SWT. Karena segala hal sesuatu tergantung dari niatnya. Apabila niat kita salah dalam bekerja, maka kita tidak akan mendapat pahala dari Allah, dan amalan kita menjadi sia-sia di akhirat. Motivasi Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya. Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi demi kepentingan duniawi, mereka tidak sedikitpun memperdulikan kepentingan akhirat. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik

²⁴ Departemen Agama RI, *Op. Cit*, hlm. 54



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan dibenarkan oleh Islam.²⁵ Menurut Saleh motivasi menurut Islam terbagi menjadi 3 bagian, sebagai berikut:²⁶

1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Seseorang harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaannya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan dia dapat. Akan tetapi jika niatnya adalah bekerja untuk mendapatkan harta halal, menafkahi keluarga, dan semata-mata untuk mendapatkan ridha Allah SWT, maka dia akan mendapatkan sebagaimana yang dia niatkan. Bekerja dengan niat baik dan benar untuk mengharapkan ridha Allah SWT adalah sebagai berikut:

- a) Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan
- b) Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan untuk bekerja
- c) Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT
- d) Bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT

2) Takwa dalam bekerja

Terdapat dua pengertian dari takwa yang di maksud, yang pertama adalah taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah

²⁵Rahman, Abdel Rahman AA, *An Islamic Perspective on Organizational Motivation*, *The America Journal of Islamic Social Science*, Vol 12 No 2, dikutip dari <https://iepistemology.net/v1/attachments/930v12n2%20-%20Abdel%20Rahman%20-%2000Organizational%20motivation.pdf>, diterjemahkan oleh Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, Juli 1995, hlm 533

²⁶Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 535-536

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

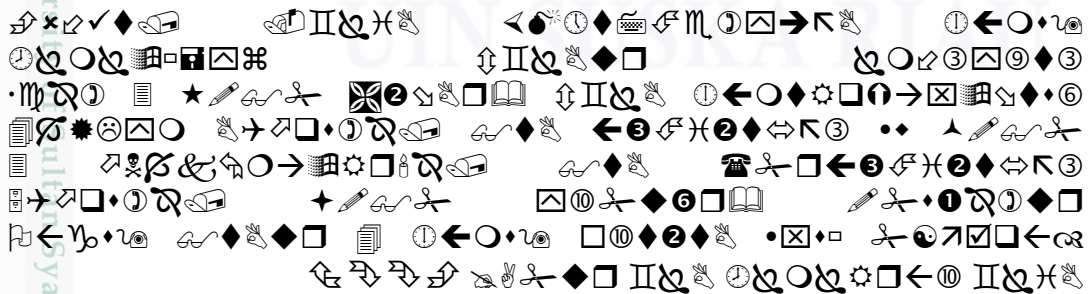
orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Ciri orang yang bertakwa juga akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, karena itu orang yang menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- a) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang telah diamanahkan padanya
 - b) Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja, seperti tidak bermalas-malasan dan merugikan rekan kerja
 - c) Taat pada aturan yang berlaku ditempat kerja
 - d) Selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.
- 3) Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Ciri orang yang bekerja dengan ikhlas adalah:

- a) Bekerja semata-mata mengharapkan ridha Allah SWT
- b) Tidak melakukan pamrih dan riya.

Dalam firman Allah surat Ar-Ra'd ayat 11:





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah. Tuhan tidak akan merobah Keadaan mereka, selama mereka tidak merobah sebab-sebab kemunduran mereka”*(QS. Ar-Ra’d [13]: 11).²⁷

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindakannya. Dan ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah SWT. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.²⁸

7. Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi Motivasi menurut Herzberg dalam buku Ernie Tisnawati Sule dan Muhammad Hasanudin menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor Intrinsik dan Ekstrinsik. Dan dalam buku Akh. Muwafik Saleh dimensi motivasi Islam yaitu Niat

²⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: CV Darus Sunnah, 2002), hlm. 199.

²⁸Ramayulis, *Psikologi Agama*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2004), hlm. 100.

Baik dan Benar (mengharap ridha Allah SWT), takwa dalam bekerja, dan ikhlas dalam bekerja. Adapun dimensi dan indikator dari motivasi sebagai berikut:²⁹

Tabel II.1: Dimensi dan Indikator Motivasi

No	Dimensi	Indikator
1.	Intrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan senang dalam bekerja 2. Bersemangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik 3. Tekun dalam bekerja untuk selalu berprestasi 4. Keinginan untuk aktif dalam kegiatan perusahaan 5. Adanya rasa ingin tahu hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
2.	Ekstrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan untuk berprestasi 2. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan 3. Adanya pengakuan dalam lingkungan pekerjaan 4. Adanya kejelasan status pekerja 5. Keresasian hubungan antara atasan dengan bawahan 6. Kondisi kerja yang kondusif
3.	Niat Baik dan Benar (mengharap ridha Allah SWT)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan 2. Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan untuk bekerja

²⁹ Ernie Tisnawati Sule dan Muhammad Hasanudin, *Op.Cit*, hlm. 63-70

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT 4. Bekerja dengan azas manfaat atau <i>maslahat</i>
4.	Takwa dalam Bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap tugas yang telah diamanahkan padanya 2. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja 3. Taat pada aturan yang berlaku ditempat kerja 4. Selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. 5. Berkomitmen untuk senantiasa memelihara prestasi ibadah dan amal saleh.
5.	Ikhlas dalam Bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja semata-mata mengharapkan ridha Allah SWT 2. Rasa ikhlas dalam bekerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT 3. Tidak mengharapkan pamrih 4. Tidak pernah riya dalam bekerja

Sumber: Data Olahan, 2018.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu.

Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan suatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.³⁰

2. Pengertian Organisasi

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.³¹ Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola, sehingga anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Organisasi sebagai suatu kesatuan, memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

³⁰Hofstede Geert, *Cultures and Organizations Software Of The Mind*, diterj. oleh Chattab, (New York: McGraw Hill, 2010), hlm. 21.

³¹Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 5.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ada begitu banyak defenisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Budaya Organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama.³²

3. Pengertian Budaya Organisasi

Efektivitas perusahaan tergantung oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu aspek manusia. Keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan juga tidak lepas dari aspek manusia tersebut, sehingga menjadi pokok perhatian dari sitem pengendalian manajemen. Senada dengan pandangan tersebut. McGregor dengan teori X-nya menjelaskan bahwa sesungguhnya manusia mempunyai kecendrungan untuk menjadi pemalas, kurang bergairah dalam berusaha maupun untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Siagian, Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama.³³

³²Nevizond Chatab, *Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Meransang Perubahannya*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 9.

³³Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 27.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Budaya Organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, core, values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Budaya Organisasi adalah Perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Dan budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.³⁴

Budaya juga berperan penting dalam organisasi karena budaya memiliki beberapa fungsi (1) budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain, (2) budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi, (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu, (4) budaya sebagai meningkatkan kemantapan sistem sosial, (5) budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan. Dan dapat disimpulkan

Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, Ed. 10, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), hlm. 721-725.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

budaya bernilai untuk organisasi atau karyawan, budaya meningkatkan komitmen organisasi, konsistensi dan perilaku karyawan.³⁵

Budaya organisasi adalah Perikat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya.³⁶

4. Pengertian Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi Islami mengacu pada nilai-nilai spiritual Islam yang bersumber dari Al-quran dan Hadist. Pendapat beberapa pakar mengenai budaya organisasi Islami adalah sebagai berikut: Budaya organisasi Islam merupakan sebuah nilai yang diambil dan dikembangkan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari atau kegiatan dengan menggunakan nilai-nilai Islam yang sesuai dengan pedoman Islam yaitu Alqu'an dan Hadits.³⁷

Budaya organisasi secara Islami adalah suatu wadah berkumpulnya orang-orang yang mempunyai gagasan dan pemikiran yang sejalan, mengambil konsep-konsep dan kebiasaan-kebiasaan yang sudah tertanam dalam tatanan Islam sebagai dasar bergerak dan usaha dalam upaya mencapai tujuan organisasi demi kemaslahatan dan ridho Allah SWT.³⁸

³⁵Veithzal Rivai, *Credit Manajemen Handbook*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 23.

³⁶*Ibid.*, hlm. 112.

³⁷Hakim, Abdul, *Kepemimpinan Islami*, (Semarang: Unissula Press, 2007), hlm. 399

³⁸Faisal Badroen, Suhendra, dkk, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2005), hlm. 3

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yaitu memiliki kejujuran dan selalu melandaskan ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat shiddiq dan menciptakan lingkungan yang shiddiq. Dalam sebuah hadist Rasulullah bersabda, *“Hendaklah kalian jujur (benar) karena kejujuran mengantarkan kepada kebaikan. Dan kebaikan akan mengantarkan kedalam surga. Seseorang yang selalu berusaha untuk jujur akan dicatat oleh Allah sebagai orang yang jujur. Dan jauhilah oleh kamu sekalian kidzb (dusta), karena dusta itu akan mengantarkan kepada kejahatan. Dan kejahatan akan mengantarkan kedalam neraka. Seseorang yang selalu berdusta akan dicatat oleh Allah sebagai pendusta”*. (HR. Bukhari). Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (mujahadah dan itqan), baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan, dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu (baik pada diri, teman sejawat, perusahaan maupun mitra kerja).

b. Istiqomah

Yaitu konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan. Sehingga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghasilkan sesuatu yang optimal. Adapun firman Allah dalam surat Fushshilat ayat 30-31, “ Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan,” *Tuhan kami adalah Allah, kemudian mereka (dengan mengatakan), janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu. Kamilah pelindung-pelindung dalam kehidupan dunia dan akhirat, didalamnya kamu memperoleh apa yang kamu inginkan dan memperoleh (pula) didalamnya apa yang kamu pinta”*.

c. Fathanah

Yaitu mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. Sifat fathanah telah mengantarkan Nabi Yusuf a.s dan timnya berhasil membangun kembali negeri mesir. *“Berkatalah Yusuf: Jadikanlah aku bendaharawan negara (mesir). Sesungguhnya aku orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan “ (Yusuf:55).*

Sifat fathanah pulalah yang mengantarkan Nabi Muhammad SAW (sebelum menjadi nabi) mendapatkan keberhasilan dalam kegiatan perdagangan. (Riwayat Imam Bukhari).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Tabligh

Berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. Tabligh yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuatif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

Selain itu budaya memiliki peranan yang besar bagi organisasi, Dengan adanya budaya organisasi, maka manajer akan bias mempengaruhi setiap anggota organisasinya untuk berperilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya budaya organisasi, manajer perlu melakukan kontrol yang begitu ketat terhadap masing-masing perilaku anggotanya.

Adapun nilai-nilai dalam budaya organisasi dari PT. Bank BNI Syariah Cabang Pekanbaru yaitu sebagai berikut.⁴²

a. Amanah

Adalah Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat.

⁴²Bank Negara Indonesia Syariah, "Profil Perusahaan", dikutip dari <http://www.BNIsyariah.co.id> , pada hari Rabu 20 Desember 2017.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (An-Nisa: 58)

b. Jamaah

Adalah Bersinergi dalam menjalankan tugas dan kewajiban, bekerjasama secara rasional dan sistematis, saling mengingatkan dengan santun, bekerjasama dalam kepemimpinan yang efektif.

5. Karakteristik Budaya Organisasi Islami

Adapun karakteristik budaya Islami adalah sebagai berikut:⁴³

a. Bekerja merupakan ibadah

Berangkat dari fungsi umat Islam sebagai khalifah fil ardhi dimuka bumi, dan pembawa rahmatan lil alamin inilah maka perlu seorang muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan isi bumi dan segala isinya. Oleh karena itu proses mengelola isi bumi menjadi penting bagi seorang muslim demi tercukupi keperluan hidupnya. Bekerja merupakan ibadah, sebagai seorang muslim

⁴³ Abdullah Abdul Husein At Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip Dasar, dan Tujuan*, (Jakarta: Magistra Insania Press, 2004), hlm. 192

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan salah satu ilmunya Allah yang telah diberikan kepada manusia.

b. Bekerja dengan azas manfaat dan *maslahat*

Seorang muslim dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Bekerja bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperoleh, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat:

a) Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal

Seorang pekerja muslim harus menggunakan kemampuan akal fikirannya (kecerdasan), profesionalitas didalam mengelola sumber daya. Oleh karena faktor produksi yang digunakan untuk menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan.

b) Bekerja penuh keyakinan dan optimisme

Seorang muslim yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Mulk ayat 15 yaitu: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.

c) Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bekerja dalam Islam juga mensyaratkan adanya sikap *tawazun* antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus, keduanya tidak dapat dianalisa secara hirarkhis melainkan harus diingat sebagai satu kesatuan. Bekerja dapat menjadi haram jika aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan masyarakat mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas tersebut. Produk-produk atau jasa akibat aktivitas dalam kategori ini hanya memberikan dampak ketidak seimbangan dan kegoncangan bagi aktivitas ekonomi secara umum. Akibatnya, misi rahmatan lil ‘alamiin ekonomi Islam tidak tercapai.

- d) Bekerja dengan memperhatikan unsur *kehalalan* dan menghindari unsur *haram* (yang dilarang syariah).

Seorang pekerja muslim menghindari prakterk pekerjaan atau produksi yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap tenaga kerja yang tidak adil dan pemasaran yang menipu.

6. Manfaat Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi memiliki manfaat yang sangat strategis dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Budaya organisasi yang baik dan mapan akan berdampak sangat positif terhadap kehidupan sebuah organisasi dan perusahaan. Bahkan tidak hanya sekedar bermanfaat secara materiil namun juga memiliki dampak spiritual dan kebarokahan. Secara spesifik, Islam memerintahkan pada

umatnya untuk memelihara budaya kerja. Banyak sekali ayat ataupun Al-Hadits yang menyampaikan keharusan berbudaya kerja. Terdapat pada surat Al-Mukmin tampak sangat jelas sekali bagaimana digambarkan sifat-sifat kaum mukmin yang produktif dalam berkarya dan berbudaya kerja. Diantara surat tersebut adalah ayat 3 dan 8, Artinya: *“Dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan yang tiada berguna; Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipukulnya) dan janjinya).*

Jadi dapat disimpulkan bahwa orang mukmin digambarkan senantiasa mengisi waktu hidupnya secara produktif, kapanpun dan dimanapun mereka berada. Demikian halnya ketika di lingkungan suatu pekerjaan maka mereka diperintahkan untuk selalu berfikir dan beraktivitas secara produktif. Dengan cara demikian maka akan menjamin suatu target kerja dan kinerja akan dijamin mencapai tujuan. Demikian halnya karyawan yang memelihara dan menjalankan amanah yang telah disanggupi dipikulnya merupakan bagian dari sebuah budaya kerja produktif. Hal ini beralasan, sebab jika dicermati banyak target pekerjaan yang tidak tercapai disebabkan para karyawan tidak amanah atau bekerja tidak optimal sehingga berdampak pada terhambatnya kinerja. Dan ini salah satu budaya organisasi sangat memiliki manfaat yang demikian besar dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.⁴⁴

7. Fungsi Budaya Organisasi

⁴⁴ Didin hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm. 22



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiap organisasi bertanggung jawab untuk mengembangkan suatu perilaku organisasi yang mencerminkan kejujuran dan etika yang dikomunikasikan secara tertulis dan dapat dijadikan pegangan oleh seluruh karyawan. Budaya tersebut harus memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi yang mencakup profesionalisme, kerjasama, keserasian, keselarasan, keseimbangan dan kesejahteraan.

Budaya menjalankan sejumlah fungsi didalam organisasi, yaitu:⁴⁵

- a. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas
- b. Budaya memberikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri pribadi seseorang
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan kemampuan sistem sosial
- e. Mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

8. Budaya Organisasi Islami Ditinjau Menurut Ekonomi Islam

Budaya organisasi Islami yang dibangun dari nilai-nilai atau pesan Allah SWT dan Rasul-Nya Muhammad SAW, pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus

⁴⁵Robbins, *Op.Cit*, hlm. 725.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada urusan dalam etika kerja. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (Syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut.⁴⁶

Konsep Budaya organisasi yang Islami terdapat dalam firman Allah dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama-sama atau kelompok, dalam surat Al-Hujurat:13 adalah sebagai berikut:⁴⁷



Artinya:“Wahai manusia! Sungguh, kami menciptakan kamu seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertakwa.Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti (QS. Al-Hujurat [49]: 13).

Hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan.

9. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Adapun dimensi dan indikator dari Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel II.2: Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

⁴⁶ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), hlm.192
⁴⁷ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 412.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Dimensi	Indikator
1.	Shiddiq	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran dalam bekerja 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang benar 3. Kesungguhan dalam bekerja 4. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
2.	Istiqomah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsistensi terhadap pekerjaan 2. Ketelitian dalam mengerjakan tugas 3. Kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Keuletan dalam bekerja
3.	Fathanah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami isi pekerjaan 2. Menghayati setiap pekerjaan 3. Kreatif dalam memunculkan ide-ide baru 4. Cerdas dalam menyelesaikan pekerjaan 5. Berwawasan luas dalam bekerja
4.	Tabligh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keteladanan dalam pekerjaan 2. Saling menghargai sesama karyawan 3. Berkomunikasi dengan cara yang benar 4. Menyampaikan kebenaran
5.	Amanah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga amanah yang telah diberikan 2. Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan 3. Bersemangat untuk menghasilkan karya terbaik 4. Bekerja ikhlas dan mengutamakan niat ibadah 5. Memberikan pelayanan yang optimal 6. Memberikan pelayanan yang ihsan (baik dan benar)
6.	Jamaah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peduli dan berani memberi maupun menerima umpan balik yang konstruktif 2. Membangun sinergi secara professional 3. Membagi pengetahuan yang



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		bermanfaat 4. Memahami keterkaitan proses kerja 5. Memperkuat kepemimpinan yang efektif.
--	--	--

Sumber: Data Olahan, 2018

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Pengertian lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan derajat sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap kinerjanya penting bagi harga diri.⁴⁸ Kepuasan kerja menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi di dalam lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan difikirkannya. Sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan secara atau subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.⁴⁹

⁴⁸Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prehallindo, 1996), hlm. 170.

⁴⁹Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, (Yogyakarta: BPFE, 1992), hlm. 115.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan itu atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting.⁵⁰

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang dan emosi seseorang pekerja berkenaan dengan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya.⁵¹ Istilah kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat Kepuasan yang berbeda-beda.⁵²

Ketertarikan para pimpinan terhadap kepuasan kerja cenderung berpusat pada dampaknya terhadap kinerja karyawan.⁵³

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja antara lain:⁵⁴

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap dalam bekerja, perasaan dalam bekerja.

⁵⁰Dian Kristianto, *Op.Cit*, hlm. 3.

⁵¹Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 124.

⁵²*Ibid.*, hlm. 125.

⁵³Robbins, *Op.Cit*, hlm. 105

⁵⁴Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty,1987), hlm. 117-118.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi.
- d. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Teori Kepuasan

Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara teori Kepuasan terdiri dari enam yaitu:

55

a. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-output dirinya dengan perbandingan input-output karyawan lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang

⁵⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2011), hlm. 120.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat menimbulkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy theory*)

Menurut teori ini, apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori dua faktor (*two factor theory*).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

f. Teori Pengharapan (*Exceptancy Theory*)

Menurut teori ini, semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitu pula sebaliknya.

4. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

Dalam suatu organisasi ketidakpuasan kerja karyawan dapat dinyatakan dengan sejumlah cara. Misalnya, daripada berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau ,mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka. Respon didefenisikan sebagai berikut:⁵⁶

⁵⁶Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, Ed. 10, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), hlm. 108.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Keluar (*Exit*) adalah ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
- b. Suara (*Voice*) adalah ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c. Kesetiaan (*Loyalty*) adalah ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.
- d. Pengabdian (*Neglect*) adalah ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, upaya yang dikurangi dan peningkatan tingkat kesalahan.

5. Kepuasan Kerja Ditinjau menurut Ekonomi Islam

Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat akan selalu menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, ia akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah.⁵⁷ Standar untuk taat dan tidak taat kepada pimpinan adalah jika perintah itu berupa maksiat atau

⁵⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 238



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertentangan dengan nilai-nilai syariah maka seorang karyawan tidak harus melaksanakannya.⁵⁸

Pekerjaan adalah sarana mencari rizki dan kelayakan hidup sekaligus merupakan tujuan. Manusia mempunyai tujuan hidup yakni berjuang dijalan kebenaran dan melawan kebatilan. Al-quran tidak menyebutkan bahwa kenikmatan duniawi merupakan tujuan akhir hidup manusia, melainkan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan hidup. Menurut Al-quran, faktor yang mendekatkan atau menjauhkan manusia dari realisasi tujuan hidupnya adalah amal yang bermanfaat bagi orang banyak dan tidak merugikan mereka sedikitpun. Islam menjadikan amal sebagai hak asasi dengan kewajiban individu. Kelayakan produktivitas merupakan tujuan esensial bagi setiap masyarakat produksi, mereka berusaha merealisasikan tujuan tersebut. Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, serta realisasi Kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal.⁵⁹

Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan berusaha guna mencari anugerah Allah sehingga Islam benar-benar menjadi perimbangan hidup. Maka dalam perspektif Islam, tidak ada nilai bagi hidup seseorang tanpa pekerjaan. Islam menetapkan bahwa bekerja adalah ibadah dan salah satu kewajiban.⁶⁰

Seorang muslim bekerja selain untuk beribadah juga karena ingin memperoleh sejumlah uang untuk membeli makanan serta mengantisipasi

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 248

⁵⁹ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 44

⁶⁰ *Ibid.*, hlm 39



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbagai peristiwa dan tantangan zaman yang menerpa kehidupannya.⁶¹ Manusia telah bekerja untuk memperoleh harta benda dan tidak mungkin mencapainya kecuali dengan kesungguhan dan kerja keras. Jika tidak dengan kekuatan fisik, maka dengan kekuatan pemikiran dan perasaan. Hakikat kerja keras kepada sepanjang kehidupan manusia, sedangkan tujuan akhirnya adalah mencari keridhaan Allah.⁶²

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja Islami merupakan sebuah kondisi akhir yang timbul karena tujuan ingin mencari keridhaan Allah dalam mendapatkan gaji dan kenaikan jabatannya, karena orang yang bekerja sama halnya dengan ibadah.

Bila gaji dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas. Maka kemungkinan besar akan dihasilkan Kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama diluar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku diperusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan

⁶¹*Ibid.*, hlm. 110

⁶²*Ibid.*, hlm. 59



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan. Gaji atau Ujrah diklarifikasikan menjadi dua yaitu sebagai berikut: ⁶³

- a. *Ajrun Musamma* (Upah atau Gaji yang telah disebutkan), syaratnya ketika gaji atau upah disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi. Adapun hadist yang artinya: “*Rasulullah SAW melarang kita menggunakan tenaga kerja seorang buruh sehingga telah disepakati besarnya upah, sebagaimana melarang melakukan penawaran lebih tinggi dari yang ditawarkan orang, dan penjualan yang dilakukan secara memegang dan melempar batu*”.(H.R. Ahmad)⁶⁴

Hadits diatas menerangkan bahwa wajib disepakati lebih dahulu besarnya upah sebelum seseorang digunakan tenaganya.

- b. *Ajru Mitsli* (Upah yang sepadan), yaitu upah atau gaji yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akadnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Selanjutnya kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika

⁶³ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 194

⁶⁴ Teungku Muhammad hasbi Ash Shiddieqy, *Koleksi Hadits-hadits Hukum Jilid 7*, (Semarang: Pt. Pustaka Rizki Utama, 2001), hlm. 212



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yaitu:⁶⁵



Artinya: “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih" (QS. Ibrahim [14]: 7).

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri dan tidak pernah membandingkan dengan golongan.⁶⁶

6. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan.⁶⁷ Adapun dimensi dan indikator Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel II.3: Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator
1.	Psikologi Kerja	1. Minat dalam bekerja

⁶⁵Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, hlm. 204.

⁶⁶Ramayulis, *Op.Cit.*, hlm. 102.

⁶⁷Moh. As'ad, *Op.Cit.*, hlm. 104.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Ketentraman dalam bekerja 3. Menyenangi pekerjaan 4. Sikap dalam bekerja 5. Perasaan dalam bekerja
2.	Fisik Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis pekerjaan yang sesuai kemampuan 2. Pengaturan waktu kerja 3. Perlengkapan kerja 4. Kondisi kesehatan karyawan
3.	Finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem penggajian yang tepat waktu 2. Pemberian jaminan sosial 3. Fasilitas perusahaan yang lengkap 4. Pemberian insentif bagi karyawan berprestasi atau capai target 5. Promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi
4.	Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan yang baik antara sesama Rekan Kerja 2. Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan 3. Rekan kerja yang cocok 4. Lingkungan kerja yang nyaman
5.	Ibadah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencerahkan tenaga untuk mencari rizki yang halal. 2. Bekerja sepenuh hati dengan cara yang baik. 3. Seorang muslim bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup 4. Seorang muslim bekerja dengan jalan yang diridhai Allah SWT.
6.	Gaji/Ujrah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak (<i>Ajrun Musamma</i>). 2. Bekerja untuk mendapatkan gaji yang halal 3. Gaji yang diberikan sepadan dengan pekerjaan (<i>Ajrun Mitsli</i>). 4. Kenaikan gaji untuk karyawan yang berprestasi. 5. Gaji diberikan dengan adil sesuai dengan pekerjaannya.
7.	Karir dan kedudukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	yang lebih tinggi	dengan jalan yang baik. 2. Kesempatan kenaikan jabatan yang terbuka. 3. Peluang besar untuk berkarir diperusahaan. 4. Masa depan karir diperusahaan yang cemerlang
--	-------------------	---

Sumber: Data Olahan, 2018.

E. Penelitian Relevan

Adapun sebagai bahan rujukan bagi penulis dan untuk mendukung kevalidan dalam tesis ini, maka akan penulis sampaikan beberapa karya yang mungkin terkait dengan tesis yang penulis bahas. Adapun tabel penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel II.4: Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Rayyan Rahdita, Makmun Riyanto dan Rara Ririn Ayuningtyas ⁶⁸	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang.	2017	1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. 4. Budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

⁶⁸Rayyan Rahdita, Makmun Riyanto dan Rara Ririn Ayuningtyas, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol. 17 No. 1, dikutip dari jurnal.polines.ac.id, tahun 2017, hlm. 32



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	2.	Magdalena Faysica, Bernhard Tewel, Donald Walangitan ⁶⁹	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara)	2016	5. Budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 70,2% terhadap kepuasan kerja karyawan, dan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.	3.	Mada Adi Wibowo dan Yanuar Putra ⁷⁰ dan Surya	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga	2016	1. Motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.					1. Hasil uji t membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Hasil uji t membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Hasil analisis jalur memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja lebih

⁶⁹ Magdalena Faysica, Bernhard Tewel, Donald Walangitan, Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara), Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No. 4, dikutip dari <http://ejournal.unsrat.ac.id>, tahun 2016, hlm. 682

⁷⁰ Mada Adi Wibowo dan Yanuar Putra, Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga, Jurnal Ilmiah Among Makarti Vol. 9 No. 17, dikutip dari jurnal.stieama.ac.id, Juli 2016, hlm. 15-16.

a. Penguji hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Penguji tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang			<p>besar dibanding pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Hasil analisis jalur memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>
1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.	4. Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, dan Made Subudi ⁷¹	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali.	2015 <ol style="list-style-type: none"> Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	5. Pahri Yamsul, Surachman, dan Ubud Salim ⁷²	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi tentang Program Pemberdayaan Masyarakat Nasional di Provinsi Sulawesi	2013 <ol style="list-style-type: none"> Variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen Variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen. Variable budaya

⁷¹ Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, dan Made Subudi, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, dikutip dari <https://media.neliti.com>, November 2015, hlm. 1

⁷² Pahri Yamsul, Surachman, dan Ubud Salim, *The Influence of Motivation And Organization Culture On Work Satisfaction And Organizational Commitment (Studi On National Society Empowerment Program In Southeast Sulawesi Proviencie)*, *International Journal of Bussines and Management Invention*, Vol. 2 Issue 9, dikuti dari www.ijbmi.org, (Malang: Faculty of Economics and Business University of Brawijaya, September 2013, hlm. 1.



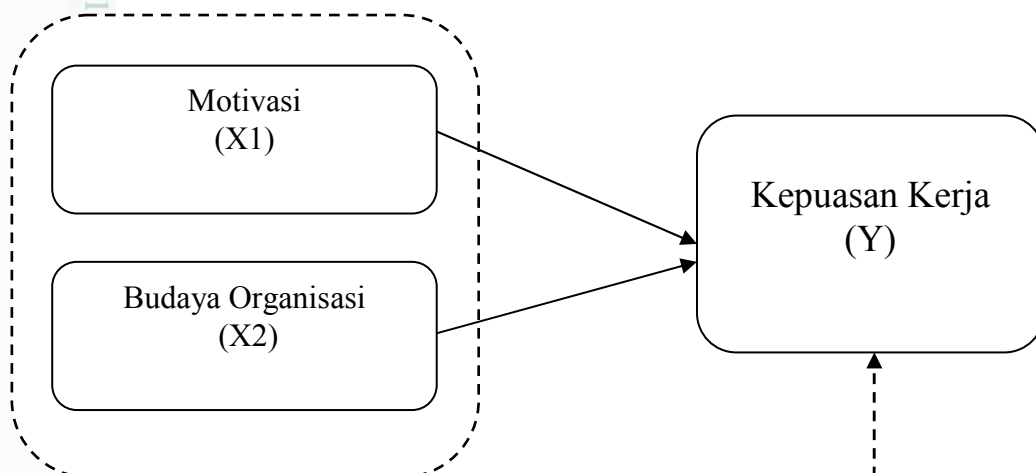
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang		tenggara).	organisasi terhadap komitmen secara tidak langsung melalui Kepuasan kerja. 4. Pengaruh tidak langsung antara variabel motivasi terhadap komitmen melalui kepuasan kerja
------------------------------------	--	------------	--

Sumber: Data Olahan, 2018

Penelitian saya dengan penelitian sebelumnya yang membedakannya adalah dari indikator variabel, saya mengambil indikator tidak hanya indikator dari teori barat tetapi berdasarkan perspektif Islam. Dan saya tidak hanya melihat permasalahan mengenai Kepuasan kerja berdasarkan data yang ada, tetapi didukung dengan melakukan wawancara (*Interview*) untuk mengukur Kepuasan kerja yang dilakukan terhadap para karyawan secara individu. Dengan metode ini dapat diketahui secara mendalam mengenai bagaimana sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja tidak dapat diukur hanya berdasarkan data tetapi melakukan wawancara langsung karena Kepuasan kerja perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaannya.

F. Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat dibuat secara skematis kerangka konseptual dengan penelitian ini yaitu terdiri dari variabel motivasi dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :



1. Dilarang menjiplak atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar II.1: Kerangka Berfikir

Sumber: Data Olahan, 2018

Keterangan : \longrightarrow Hubungan secara Parsial
 \dashrightarrow Hubungan secara Simultan

Dalam usaha pencapaian tujuan, suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja anggota/karyawannya. Salah satu upaya pencapaian kepuasan setiap karyawan yaitu dengan cara memberi motivasi yang membangkitkan dan membentuk budaya organisasi yang sesuai, hal ini menunjang karyawan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik sehingga adanya kepuasan tersendiri pada diri karyawan.⁷³

G. Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Abdul Hamid Mursi mengatakan bahwa jika suatu perusahaan ingin memotivasi karyawannya maka untuk menekankan pada hal-hal yang berhubungan dengan pemuasan kebutuhan manusia. Seperti kebutuhan pangan dan papan (tempat tinggal), kebutuhan kesehatan dan pendidikan, kebutuhan bagi kelengkapan hidup, kebutuhan terhadap posisi, status, dan pengaruh sosial.

⁷³Abdul Hamid Mursi, *Op.Cit*, hlm. 132.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penjelasan diatas, tanggapan dalam kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud. Dengan adanya motivasi kerja akan timbul kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan mendorong karyawan tersebut lebih giat bekerja untuk lebih baik dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Ada juga individu yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.⁷⁴

2) Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, Abdul Hamid Mursi mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah Profesi atau pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja dapat meneguhkan identitas khusus pada individu dalam masyarakat dan menentukan tingkat kepuasan kerja. Faktor berikutnya adalah situasi kerja yang kondusif baik dalam intensitas cahaya dan udara dalam ruangan, maupun ketenangan dan waktu istirahat atau bagaimana kondisi kerja karyawan baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan. Hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari

⁷⁴Abdul Hamid Mursi, *Op.Cit*, hlm. 115.

budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri. Karakteristik dari budaya akan menentukan budaya organisasi yang kuat atau rendah, kekuatan budaya organisasi akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan dan kesesuaian kerja.⁷⁵

H. Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel ini berfungsi untuk mengkonkritkan konsep di dalam kerangka teori yang masih abstrak. Dalam konsep operasional ini, akan dikemukakan beberapa indikator yang akan digunakan penulis dalam melakukan penelitian. Penelitian ini memfokuskan pada dua variabel yaitu: variabel pengaruh (*variabel independen*) dan variabel terpengaruh (*variabel dependen*).

Variabel independen adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain atau variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin diketahui.⁷⁶ Sedangkan variabel dependen adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain, besarnya efek tersebut diamati dari ada tidaknya, timbul hilangnya, membesar mengecilnya, atau berubahnya variabel yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain.⁷⁷

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Adapun Konsep Operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel II.5: Konsep Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	No. Instrumen Kuesioner
I	Motivasi (X_1)	Motivasi adalah	Intrinsik	1. Perasaan senang dalam bekerja	1

⁷⁵*Ibid.*, hlm. 152.

⁷⁶Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Cet. I, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 62.

⁷⁷*Ibid.*, hlm. 63.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.⁷⁸

Ekstrinsik	2. Bersemangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik	2
	3. Tekun dalam bekerja untuk selalu berprestasi	3
	4. Keinginan untuk aktif dalam kegiatan perusahaan	4
	5. Adanya rasa ingin tahu hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	5
	1. Kesempatan untuk berprestasi.	6
	2. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan	7
	3. Adanya pengakuan dalam lingkungan pekerjaan	8
	4. Adanya kejelasan status pekerja	9
	5. Keserasian hubungan antara atasan dengan bawahan	10
	6. Kondisi kerja yang kondusif	11
Niat Baik dan Benar (mengharap ridha Allah SWT)	1. Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan	12
	2. Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan untuk bekerja	13
	3. Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT	14
	4. Bekerja dengan azas manfaat atau <i>maslahat</i>	15
Takwa dalam bekerja	1. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang telah diamanahkan padanya	16
	2. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja	17

⁷⁸ Veithzal Rivai, *Op. Cit*, hlm. 470.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			3. Taat pada aturan yang berlaku ditempat kerja	18	
			4. Selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya	19	
			5. Berkomitmen untuk senantiasa memelihara prestasi ibadah dan amal saleh.	20,21	
	Ikhlas dalam bekerja		1. Bekerja semata-mata mengharapkan ridho Allah SWT	22	
			2. Rasa ikhlas dalam bekerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT	23	
			3. Tidak mengharapkan pamrih	24	
			4. Tidak pernah riya dalam bekerja	25	
II	Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya Organisasi adalah Implementasi Nilai-nilai yang diwujudkan dalam bentuk sifat-sifat wajib yang Ada pada diri Rasulullah SAW. ⁷⁹	Shiddiq	1. Kejujuran dalam bekerja.	1
			2. Menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang benar.	2	
			3. Seorang muslim bersungguh-sungguh dalam bekerja.	3	
			4. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4	
			Istiqomah	1. Konsistensi terhadap pekerjaan.	5
			2. Ketelitian dalam mengerjakan tugas.	6	
			3. Kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	
			4. Keuletan dalam bekerja.	8	
			Fathanah	1. Memahami isi pekerjaan	9
			2. Menghayati setiap pekerjaan	10	
			3. Kreatif dalam memunculkan ide-ide baru	11	
			4. Cerdas dalam menyelesaikan pekerjaan	12	
			5. Berwawasan luas dalam bekerja	13	
			Tabligh	1. Keteladanan dalam pekerjaan.	14
			2. Saling menghargai sesama karyawan.	15	
			3. Berkomunikasi dengan cara yang	16	

⁷⁹ Erni Tisnawati Sule dan Muhammad Hasanudin, *Op.Cit*, hlm. 67

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			benar.		
			4. Menyampaikan kebenaran.	17	
	Amanah		1. Menjaga amanah yang telah diberikan.	18	
			2. Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.	19	
			3. Bersemangat untuk menghasilkan karya terbaik.	20	
			4. Memberikan pelayanan yang optimal.	21	
			5. Memberikan pelayanan yang ihsan (baik dan benar).	22	
	Jamaah		1. Peduli dan berani memberi maupun menerima umpan balik yang konstruktif.	23,24,25	
			2. Membangun sinergi secara professional.	26	
			3. Membagi pengetahuan yang bermanfaat sesama muslim.	27	
			4. Memahami keterkaitan proses kerja.	28	
			5. Memperkuat kepemimpinan yang efektif.	29	
III	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja adalah serangkaian perasaan senang dan emosi seseorang pekerja berkenaan dengan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan suatu yang dianggap penting bagi dirinya. ⁸⁰	Psikologi Kerja	1. Minat dalam bekerja.	1
				2. Ketentraman dalam bekerja.	2
				3. Menyenangi pekerjaan.	3
				4. Sikap dalam bekerja.	4
				5. Perasaan dalam bekerja.	5
			Fisik Kerja	1. Jenis pekerjaan yang sesuai kemampuan.	6
				2. Pengaturan waktu kerja.	7
				3. Perlengkapan kerja.	8
				4. Kondisi kesehatan karyawan.	9
			Finansial	1. Sistem penggajian yang tepat waktu.	10
				2. Pemberian jaminan sosial	11

⁸⁰ Malayu Hasibuan, *Op. Cit*, hlm. 125

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	3. Fasilitas perusahaan yang lengkap	12
	4. Pemberian <i>insentif</i> bagi karyawan berprestasi atau capai target	13,14
	5. Promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.	15
Sosial	1. Hubungan yang baik antara sesama rekan kerja	16
	2. Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.	17
	3. Rekan kerja yang cocok.	18
	4. Lingkungan kerja yang nyaman.	19
Ibadah	1. Mencurahkan tenaga untuk mencari rezeki yang halal.	20
	2. Bekerja sepenuh hati dengan cara yang baik.	21
	3. Seorang muslim bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup.	22
	4. Seorang muslim bekerja dengan jalan yang diridhai Allah SWT.	23
Gaji/Ujrah	1. Gaji yang disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak (<i>Ajrun Musamma</i>).	24
	2. Bekerja untuk mendapatkan gaji yang halal.	25
	3. Gaji yang diberikan sepadan dengan pekerjaan (<i>Ajrul Mitsli</i>).	26
	4. Kenaikan gaji untuk karyawan yang berprestasi.	27
	5. Gaji diberikan dengan adil sesuai dengan pekerjaannya.	28
Karir dan kedudukan yang lebih tinggi	1. Mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi dengan jalan yang baik.	29
	2. Kesempatan kenaikan jabatan yang terbuka.	30
	3. Peluang besar untuk berkarir diperusahaan.	31
	4. Masa depan karir diperusahaan yang cemerlang.	32

Sumber: Data Olahan, 2018.

I. Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

1. Diduga Motivasi berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Pekanbaru.
2. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Pekanbaru.
3. Diduga bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Pekanbaru.

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.