

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dari sumber daya manusia secara keseluruhan penting untuk mencapai tujuan-tujuan dari pembangunan secara efektif, tingkat kemajuan dan kemunduran pada suatu bangsa (terutama bidang ekonomi) sangat terkait dengan kualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu bangsa maka semakin maju bangsa tersebut, dan sebaliknya apabila sebuah bangsa dalam keadaan mundur ketika sumber daya manusia yang dimilikinya juga rendah (Hasibuan, 2009, hal. 65).

Menurut Irham Fahm (2017; 64), Faktor insentif salah satu yang mendukung efektivitas kerja karyawan, insentif adalah suatu jenis penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, baik dalam bentuk uang maupun non uang. Istilah skema insentif umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran gaji yang terkait langsung atau tidak langsung terhadap standar kinerja karyawan yang berbeda-beda. Insentif dapat dirumuskan sebagai penghargaan yang ditawarkan oleh perusahaan atau lembaga untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa insentif yang diberikan dapat menjadi salah satu metrik untuk mengukur sikap masyarakat. mendiagnosa masalah motivasi.

Menurut Khadaisan yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamal (2016: 88), insentif merupakan program penghargaan yang menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Pengukuran semacam itu dapat membantu manajemen tenaga kerja memahami mengapa karyawan termotivasi untuk bekerja, apa kekuatan motivasi dalam organisasi yang berbeda, dan sejauh mana metode penghargaan dapat memotivasi pencapaian.

Kualitas dari sumber daya manusia juga sangat erat kaitannya dengan pola dari pemahaman mereka terhadap etos kerja yang difahaminya. Demikian juga kemajuan umat Islam dan kemundurannya juga dipengaruhi dari tingkat pemahamannya terhadap etos kerja Islam yang difahaminya, yang bersumber pada al-Qur'an dan Sunnah. Dengan demikian kemunduran umat Islam yang terjadi sekarang ini bisa jadi karena tingkat pemahaman umat Islam terhadap etos kerja Islam masih rendah (Sunardi, 2014, hal. 82).

Efektivitas kerja karyawan adalah seberapa baik hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai karyawan dalam hal ini pengurus amil zakat sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009) Efektivitas kerja karyawan (pengurus amil zakat) juga dipengaruhi dari etos kerja. Etos kerja merupakan semangat kerja yang membuat ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang didasari dengan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. (Ginting, 2016)

Etos kerja yang tinggi juga biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan yang menarik dan kemungkinan-kemungkinan lainnya. Situasi

yang demikian dapat menjadikan manusia itu bekerja lebih rajin, teliti, berdedikasi tinggi, dan tanggung jawab yang besar (Nisrina Hamid, 2021, hal. 210).

Pada era modern sekarang ini, persaingan didalam dunia pekerjaan semakin ketat, baik dalam sektor konvensional maupun syariah. Ketatnya persaingan pada dunia kerja, memerlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara optimal dan terus meningkatkan kualitasnya. Hal ini karena sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menunjang keberhasilan pada suatu perusahaan atau organisasi. Kualitas yang baik dapat dicapai jika seseorang memiliki etos kerja yang tinggi. Dengan adanya sumber daya manusia yang ber-etos kerja tinggi, maka peluang keberhasilan perusahaan atau organisasi semakin besar (Breedon, 1993, hal. 514).

Etos kerja merupakan prinsip manusia dalam bekerja yang didasari oleh aturan- aturan yang ada baik dari budaya, kebiasaan, ataupun agama. Walaupun terjadi perdebatan terkait apakah etos kerja berkorelasi dengan agama. Ahmad Janan Asifudin mengatakan berdasarkan penelitian oleh Weber (Weber, 1996) dan Bellah (Bellah, 1969), mengatakan ternyata pada agama tertentu ada hubungan yang positif antara ajaran agama dengan kegiatan ekonomi pemeluk agama tersebut. Agama yang dimaksud adalah Protestan. Calvinis, Tokugawa, dan Islam. (Asifudin, 2004) Penelitian mereka bertiga menjadibukti bahwa etos kerja seseorang dipengaruhi oleh ajaran-ajaran agama, salah satunya agama Islam.

Agama Islam yang didasari pada al-Quran dan al-Hadits tuntunan dan pegangan bagi umat Muslim, tidak hanya mengatur perihal ibadah saja, tetapi juga mengatur masalah yang berkenaan dengan bekerja. Dalam kehidupan sehari-hari, umat Muslim diperintahkan agar bekerja. Namun tidak sembarang bekerja, agama Islam membatasi memilih pekerjaan, yaitu pekerjaan yang baik dan halal.

Di dalam al-Quran dan al-Hadits sudah dijelaskan pekerjaan seperti apa yang baik dan diperbolehkan dalam ajaran agama Islam. Hal ini merupakan perihal krusial. Karena bagi individu Muslim, haruslah mencari pekerjaan yang diridhai Allah SWT, agar kebutuhan sandang, pangan dan papan-nya terpenuhi dan juga berkah. Selain memilih pekerjaan yang baik dan halal, tentu seorang Muslim harus memberikan kinerja yang baik, maka dari itu diperlukan etos kerja islami bagi umat Muslim.

Menurut S. Husen Alatas dalam Erwin Jusuf Thaib, menyatakan karakteristik etos kerja islami memiliki ciri yaitu: bertanggung jawab langsung kepada Tuhan, disiplin waktu, bekerja keras, jujur, dan hemat. Ciri-ciri ini sama dengan yang dirujuk Weber pada etika Protestan Calvinis. (Thalib, 2014) Berdasarkan karakteristik tersebut, agama Islam memerintahkan agar pemeluknya bekerja secara optimal agar tercapainya hasil kerja yang maksimal. Bahkan al-Quran mengungkapkan bahwa bekerja itu adalah ibadah. Banyak ayat al-Quran yang menunjukkan pentingnya bekerja, salah satunya Q.S. At-Taubah[9]:105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan katakanlah,” Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Telah dijelaskan pada bagian diatas, ada beberapa karakteristik dalam etos kerja islami. Tentu karakteristik ini harus ada pada SDM (sumber daya manusia), terlebih khusus kepada SDM Muslim yang tidak hanya bekerja untuk mendapatkan upah saja atau perihal duniawi, tetapi juga untuk mendapatkan ridha Tuhannya. Salah satu perusahaan yang memerlukan SDM atau karyawan yang beretos kerja islami adalah salah satunya Badan Amil Zakat Provinsi Kalimantan Selatan.

Selain dari etos kerja, hal yang juga berperan penting adalah religiusitas, religiusitas sendiri adalah bentuk dari aspek religi yang telah di resapi oleh individu didalam hati, arti religiusitas digambarkan sebagai aspek-aspek yang harus dipenuhi sebagai acuan bagaimana cara untuk menjalankan hidup dengan benar sehingga bisa mencapai kebahagiaan di dunia dan diakhirat. Islam adalah sebuah jalan hidup yang dapat membimbing keseluruhan dari aspek kehidupan manusia, seperti dengan akidah, syariah, dan akhlak. (Karim, 2011 hal. 21)

Dari beberapa permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti pribadi tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan pada sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Insentif Dan Etos Kerja**

Islami Terhadap Efektivitas Kerja Pengurus Badan Amil Zakat Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi Di Badan Amil Zakat Provinsi Kalimantan Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap efektivitas kerja pengurus Baznas Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Apakah etos kerja islami berpengaruh terhadap efektivitas kerja pengurus Baznas Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Apakah pengaruh insentif terhadap efektivitas kerja pengurus baznas Provinsi Kalimantan Selatan dimoderasi oleh religiusitas?
4. Apakah pengaruh etos kerja islami terhadap efektivitas kerja pengurus baznas Provinsi Kalimantan Selatan dimoderasi oleh religiusitas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, dapat dirumuskan beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai antara lain sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh insentif terhadap efektivitas kerja pengurus Baznas Provinsi Kalimantan Selatan
2. Mengetahui pengaruh etos kerja islami terhadap efektivitas kerja pengurus Baznas Provinsi Kalimantan Selatan
3. Mengetahui pengaruh insentif terhadap efektivitas kerja pengurus Baznas

Provinsi Kalimantan Selatan dengan religiusitas sebagai pemoderasi.

4. Mengetahui pengaruh Etos Kerja Islami terhadap efektivitas kerja pengurus Baznas Provinsi Kalimantan Selatan dengan religiusitas sebagai pemoderasi.

D. Signifikansi Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi dserta tambahan wawasan mengenai efektivitas kerja pengurus amil zakat dan memberikan kontribusi yang berguna bagi ilmu intelektual di bidang ekonomi syariah khususnya tentang efektivitas kerja pengurus amil zakat.

2. Manfaat Praktis

Penulisan ini berguna sebagai tambahan bahan bacaan dan juga sumbangan pemikiran bagi kepastakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) dan Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin.

3. Manfaat regulasi dalam penelitin ini, terkhususnya pada Baznas Provinsi Kalimantan Selatan, hasil penelitian ini dapa menjadi referensi dalam menetapkan kebijakan-kebijakan apa saja yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di Baznas Provnsi Kalimantan Selatan.

E. Definisi Operasional

Agar tidak menimbulkan perbedaan pengertian, perlu adanya penjelasan istilah dalam penelitian ini. Beberapa istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Menurut (Siregar, 2013 hal. 53), variabel independen atau bisa disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang menjadi penyebab atau merubah/mempengaruhi variabel yang lainnya (variabel dependen) atau biasa disebut variabel bebas, adapun variabel bebas yang digunakan didalam penelitian ini adalah insentif dan etos kerja islami.

a. Insentif

Insentif salah satu bentuk dari motivasi yang dapat mendorong para pegawai untuk bisa bekerja dengan kemampuan yang optimal, pemberian insentif bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para pegawai serta keluarganya. Pengertian insentif umumnya digunakan untuk menjelaskan rencana pembayaran-pembayaran upah yang terkait secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai dasar dari efektivitas kerja.

b. Etos Kerja Islami

Etos Kerja Islami, adalah etika kepribadian yang melahirkan keyakinan mendalam bahwasannya bekerja tidak hanya sekedar mencapai tujuan duniawi saja, tetapi juga sebagai suatu sarana untuk diri sendiri beramal shaleh karena didalamnya memiliki nilai ibadah yang tinggi. (Tasmara, 2002 hal. 25)

2. Variabel Dependen

Menurut (Siregar, 2013 hal. 54), variabel dependen atau yang biasa disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (variabel bebas), variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja,

3. Variabel Moderasi

Variabel moderasi merupakan variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Variabel moderasi yang dipakai pada penelitian ini yaitu religiusitas. Religiusitas yaitu tingkat ketertarikanseseorang terhadap agama yang dipeluknya.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Juliansyah (2015)	Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap kinerja pegawai pada kantor BAZNAS kota Tarakan	Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.	Tidak meneliti tentang variabel etos kerja islami, tempat penelitian berbeda.
2.	Willy Fedrian (2016)	Pengaruh Insentif dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Aceh Utara	Variabel Insentif dan Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di lingkungan Kantor Bappeda	Penelitian hanya meneliti variabel etos kerja, bukan etos kerja islami

Lanjutan Tabel 1.1

3.	Moh. Syaiful	Pengaruh	Hasil penelitian	Perbedaan
----	--------------	----------	------------------	-----------

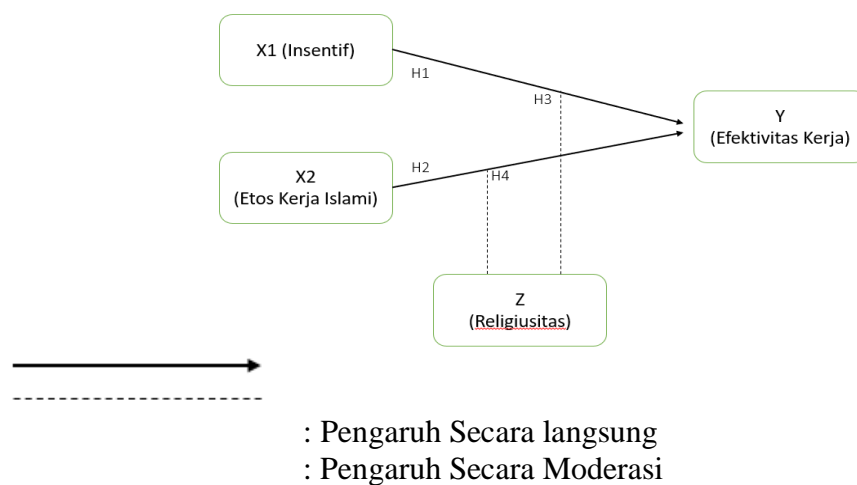
	Muluk (2019)	Insentif dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Tulung Agung	menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dari variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan Baznas Tulungagung.	terdapat pada variabel ke 2 penelitian serta perbedaan tempat penelitian.
4.	Yeni Haryati, Mohammad Andri Ibrahim (2021)	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja karyawan BAZNAS Kota Bandung	Hasil penelitian menunjukkan Etika Kerja Islami Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung	Perbedaan terdapat pada tempat penelitian.
5.	Sinatria (2022)	Pengaruh Insentif dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Badan Amzil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Makassar	Variabel Insentif dan Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan BAZNAS Kota Makassar	Peneliti hanya meneliti etos kerja, bukan etos kerja islami, peneliti tidak melakukan uji normalitas pada penelitiannya
6.	Devi Nur Hidayati (2022)	Peran Religiusitas sebagai Efek Moderasi antara Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku Persepsian terhadap Niat Membayar Zakat Penghasilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap berpengaruh positif signifikan terhadap niat membayar zakat 2. Norma subjektif berpengaruh positif signifikan terhadap niat membayar zakat 3. Kontrol perilaku persepsian tidak berpengaruh terhadap niat membayar zakat 4. Religiusitas tidak memoderasi pengaruh sikap terhadap niat membayar zakat 5. Religiusitas tidak memoderasi pengaruh Norma 	-

			subjektif	
Lanjutan Tabel 1.1				
			6. terhadap niat membayar zakat 7. Religiusitas tidak memoderasi pengaruh kontrol perilaku persepsian terhadap niat membayar zakat.	

Berdasarkan penelaahan dari beberapa penelitian terdahulu yang penulis lakukan yang terkait dengan insentif dan etos kerja islami, telah ditemukan beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang persoalan etos kerja, namun demikian ditemukan substansi yang berbeda dengan persoalan yang akan penulis angkat. Penelitian yang dimaksud adalah:

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran atau bisa disebut kerangka berfikir adalah hubungan antarvariabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dijelaskan. (Sugiyono, 2010hal. 89). Adapun kerangka pemikiran dari penilitan ini adalah:



Gambar 1.1
Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran tersebut menjelaskan bahwa penelitian menggunakan variabel independen yaitu insentif (X1) dan etos kerja islami (X2), sedangkan variabel dependen yaitu efektivitas kerja yang disebut (Y), serta variabel moderasi yaitu religiusitas yang disebut dengan (Z).

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2010 hal. 64), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan semestars, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik

Adapun Hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan rumusan masalah didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh insentif terhadap efektivitas kerja, hipotesisnya adalah:

H₀: Tidak terdapat Pengaruh signifikan antara insentif terhadap efektivitas kerja.

H_a: Terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap efektivitas kerja.

2. Pengaruh etos kerja islami terhadap efektivitas kerja, hipotesisnya adalah:

H₀: Tidak terdapat Pengaruh signifikan antara etos kerja islami terhadap efektivitas kerja.

H_a: Terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja islam terhadap

efektivitas kerja.

3. Pengaruh insentif terhadap efektivitas kerja dimoderasi oleh religiusitas, hipotesisnya adalah:

H₀: Tidak terdapat Pengaruh secara signifikan antara insentif terhadap efektivitas kerja dimoderasi oleh religiusitas.

H_a: Terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap efektivitas kerja dimoderasi oleh religiusitas.

4. Pengaruh etos kerja islami terhadap efektivitas dimoderasi oleh religiusitas, hipotesisnya adalah:

H₀: Tidak terdapat Pengaruh secara signifikan antara etos kerja islami terhadap efektivitas dimoderasi oleh religiusitas.

H_a: Terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja islami terhadap efektivitas kerja dimoderasi oleh religiusitas.

I. Instrumen penelitian

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019), instrumen penelitian adalah suatu alat yang diamati. Instrument penelitian yang digunakan adalah lembar kuesioner. kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan yang berupa angket dan dibagikan kepada responden.

Dari beberapa indikator yang telah diungkapkan, penulis mengambil kesimpulan bahwa indikator yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Insentif(X1)	1. Kinerja Pegawai 2. Ketepatan Waktu 3. Kebutuhan	Skala likert
Etos Kerja Islami (X2)	1. Disiplin 2. Profesionalitas	Skala likert
Religiusitas (Z)	1. Semangat Kerja	Skala likert
Efektivitas Kerja (Y)	1. Kepuasan Kerja 2. Kualitas 3. Prestasi Kerja	Skala likert

J. Sistematika Penulisan

Penulisan sikripsi ini terdiri dari 5 bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Pada bab satu pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan istilah, penelitian terdahulu, sistematika pembahasan

Pada bab dua, landasan teori tentang etos kerja yang berisi tentang definisi insentif, karakteristik orang yang beretos kerja tinggi, faktor yang mempengaruhi etos kerja, pengukuran etos kerja, pengertian etos kerja islami, karakteristik etos kerja islami, ciri-ciri etos kerja dalam Islam dan pengertian insentif.

Pada bab tiga, metode penelitian yang berisi tentang jenis, sifat dan lokasi penelitian, subyek dan obyek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, prosedur penelitian.

Pada bab empat, penyajian data dan analisis yang berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, analisis data.

Pada bab lima, penutup yang terdiri dari simpulan dan saran.