

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Hasil penelitian Hamid (2010) dengan judul: "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gandum Malang". Alat analisis data yang digunakan yaitu rentang skala dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kemampuan kerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gandum Malang masuk dalam kategori baik, hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata rentang skala pada variabel kemampuan kerja karyawan sebesar 301 yang masuk dalam kategori baik. Kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gandum Malang masuk dalam kategori tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan hasil rata-rata rentang skala sebesar 283,8 yang masuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gandum Malang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi.

Penelitian Suhardi (2006) dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perusahaan PT. Pupuk Kujang

Cikampek Biro Tenaga Kerja. Variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perusahaan PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja.

Hasil penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel 2.1.

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul & Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Hamid, Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gandum Malang". (2010)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel bebas: kemampuan kerja ▪ Variabel terikat: kinerja karyawan bagian produksi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jenis penelitian adalah penelitian <i>survey</i> ▪ Alat analisis data regresi linier sederhana dengan uji F 	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Gandum Malang
2.	Suhardi, Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja (2006)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel bebas: kemampuan dan motivasi kerja ▪ Variabel terikat: produktivitas kerja pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jenis penelitian adalah <i>explanatory</i> ▪ Alat analisis data regresi linier sederhana dengan uji F 	Kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perusahaan PT. Pupuk Kujang Cikampek Biro Tenaga Kerja
3.	Dedy Suryani, Pengaruh Kemampuan Kerja (Pengetahuan, Keterampilan, Sikap) Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam " Karya Utama" Garum Blitar (2012)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Variabel bebas: kemampuan dan motivasi kerja ▪ Variabel terikat: prestasi kerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jenis penelitian adalah <i>explanatory</i> ▪ Alat analisis data regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. 	Terdapat pengaruh kemampuan kerja karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam " Karya Utama" Garum Blitar, variabel pengetahuan mempunyai pengaruh dominan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan maka dalam penelitian ini sebagai pengembangan penelitian terdahulu yang dilakukan yaitu terkait dengan kemampuan, motivasi dan kinerja para karyawan dalam bekerja diperusahaan.

2.2 Kemampuan Kerja

2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Robbins (2006:52) kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Gibson (1996:167) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah : potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Robbins, 2006:49). Kemudian menurut Thoha (1994:154) kemampuan pegawai didefinisikan sebagai berikut : “Kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan”.

Menurut Sinungan (2003:67) : Istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan,

keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Menurut As'ad, (2000:12) "Kemampuan (*ability*) sebagai karakteristik individual seperti *intelegensia*, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.

Dari kutipan di atas diketahui bahwa kemampuan dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) faktor kemampuan adalah (*ability*) yaitu secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Sedangkan menurut Schumacher dalam Sinamo (2002:23), ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia yaitu;

- 1) Keterampilannya

2) Kemampuannya

3) Etos kerjanya.

Kutipan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Keterampilannya

Ketrampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Ketrampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

- Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

- Etos kerjanya.

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi pegawai dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan .

Berdasarkan kutipan tersebut diketahui bahwa tanpa ketiganya, semua sumber daya tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap merupakan potensi belaka. Jika di simak ketiga komponen yang tidak kelihatan tersebut memang berada dalam diri manusia, tersimpan dalam bentuk kemampuan insani operasional (*operational human abilities*).

Menurut Sinamo (2002:45), sebagai makhluk psikologikal (*psycological being*) manusia ditandai dengan kemampuan dalam enam hal;

- Kemampuan berpikir persepsional-rasional.
- Kemampuan berpikir kreatif-imajinatif
- Kemampuan berpikir kritikal-argumentatif.
- Kemampuan memilih sejumlah pilihan yang tersedia.
- Kemampuan berkehendak secara bebas.
- Kemampuan untuk merasakan.

Sedangkan kemampuan sejati adalah kekuatan yang dapat mendorong terwujudnya sinergi kemampuan konstruktif seluruh potensi yang ada dalam diri manusia berupa kekuatan fisik, akal pikiran, jiwa, hati nurani (spiritualitas) dan etika sosial di lingkungannya untuk mewujudkan hasil karya terbaik dan bermanfaat. (Kepmenpan RI No. 25/2002:72)

2.2.3 Pengaruh kemampuan kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu sekali pegawai - pegawai yang ada dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja, mereka perlu meningkatkan kemampuannya. Dengan peningkatan kemampuan, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik serta kepribadian maka pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan intelektual saja belum cukup untuk mendukung kinerja, karena kemampuan fisik juga sangat mendukung kinerja dan didukung dengan

kepribadian pegawai yang mengindikasikan etika dan motivasi dalam bekerja. Semua faktor tersebut jika dimaksimalkan akan mampu mendukung kinerja pegawai.

Menurut Sinungan (2003:45) : kemampuan apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Menurut Robbins (2008:56) kemampuan (*ability*) merujuk kepada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk dapat mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Faktor kemampuan fisik menurut Robbins (2001:187) mencakup kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan verbal, koordinasi tubuh dan stamina tubuh.

Menurut Mangkunegara (2000:67), “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan”. Kemampuan merupakan karakteristik individual seperti *intelegensia*, *manual skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Sebagaimana diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat

bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibekoperasian kepadanya. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pendidikan dan latihan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan beberapa kutipan di atas dapat diketahui bahwa kerangka konseptual memberikan arahan yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kepribadian akan membentuk perilaku kinerja yang tinggi.

2.2.4 Indikator kemampuan kerja

Fitz dalam Swasto (2000:80) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
- 2) Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.
- 3) Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

Sedangkan menurut Rao (2000:98) mengklasifikasikan kemampuan kerja menjadi empat yaitu:

- 1) Kemampuan teknis mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang berkenaan dengan metode, proses, prosedur dan teknik.
- 2) Kemampuan perilaku, mencakup kepandaian orang berhubungan dengan orang lain.
- 3) Kemampuan manajerial, mencakup pengertian yang berkenaan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, penilaian, penyeliaan dan sebagainya.
- 4) Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Chaplin (1997, p.34), “ability(kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga(daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan”. “Kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek”.(Robbins,2000, p.46)

Lebih lanjut Robbins (2006:51) mengklasifikasikan kemampuan menjadi dua bagian yaitu:

- 1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Ada tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual antara lain:

- a) Kecerdasan numerik

Kemampuan untuk melakukan perhitungan dengan cepat dan akurat.

b) Pemahaman verbal

Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dari hubungan antar kata.

c) Kecepatan perceptual

Kemampuan mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.

d) Penalaran induktif

Kemampuan mengidentifikasi suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.

e) Penalaran deduktif

Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.

f) Visualisasi ruang

Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.

g) Memori

Kemampuan mempertahankan dan mengingat kembali pengalaman masa silam.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

Ada sembilan kemampuan fisik dasar meliputi:

Faktor-faktor kekuatan:

- a) Kekuatan dinamik: kemampuan untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang-ulang sepanjang kurun waktu.
- b) Kekuatan otot bawah: kemampuan untuk menggunakan otot dengan menggunakan otot-otot ditubuh (terutama perut).
- c) Kekuatan statis: kemampuan menggunakan kekuatan terhadap obyek luar.
- d) Kekuatan eksplosit: kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosit dalam satu atau sederetan tindakan eksplosit.

Faktor-faktor fleksibilitas:

- a) Fleksibilitas jangkauan: kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin.
- b) Fleksibilitas dinamik: kemampuan melakukan gerakan cepat.

Faktor-faktor lain:

- a) Koordinasi Tubuh: Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.
- b) Keseimbangan: kemampuan menjaga keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

- c) Stamina: kemampuan menggerakkan upaya maksimum yang mensyaratkan upaya terus menerus.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan seorang karyawan terkait dengan kemampuan untuk melakukan aktivitas operasional perusahaan. Kemampuan tersebut terkait secara langsung dengan kemampuan keterampilan, pengetahuan dan sikap dari seseorang.

Kemampuan Kerja Perspektif Islam

Perjuangan dan pengabdian yang ikhlas terhadap kerja dan lingkungan kerja akan senantiasa tumbuh terhadap setiap orang apabila kita mampu menjaga pertumbuhan dan perkembangan nilai-nilai religius yang direlevansikan secara adaptif terhadap kemampuan kerja.

Kemampuan kerja dalam arti luas menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan, loyalitas dan dedikasi dalam bekerja. Untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan.

Idealnya, semakin tinggi iman itu maka semangat kerjanya juga tidak rendah. Ungkapan iman sendiri berkaitan tidak hanya dengan hal-hal spiritual tetapi juga program aksi. Artinya, setiap pekerjaan yang kita lakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam rangka beribadah dan pencapaian Ridha Allah. Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya.

Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, pengabdian kepada Yang Maha Suci.

Berbagai trend telah memperlihatkan bahwa bentuk pekerjaan mendatang tak hanya mengandalkan fisik tetapi juga otak. Al Qur'an dalam berbagai ayat sudah mengajak manusia untuk berpikir, membandingkan dan menggunakan akal dalam menghayati kehidupan dan mengarungi samudera kehidupan.

Firman Allah SWT:

﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا يَجِبَالٌ أُوتِي مَعَهُ وَالطَّيْرُ وَالنَّاسُ
لَهُ الْحَدِيدُ﴾

Dan sesungguhnya telah Kami berikan kepada Daud kurnia dari Kami. (Kami berfirman): “Hai gunung-gunung dan burung-burung, bertasbihlah berulang-ulang bersama Daud” . dan Kami telah melunakkan besi untuknya.(QS. Saba’:10)

﴿أَنْ أَعْمَلُ سَبْعَ نَجَاتٍ وَقَدِرُ فِي السَّرْدِ وَأَعْمَلُوا صَاحِبًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ
بَصِيرٌ﴾

(yaitu) buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamanya; dan kerjakanlah amalan yang shaleh. Sesungguhnya Aku melihat apa yang kamu kerjakan. (QS. Saba’:11)

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ
لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْتَفِعٌ لِلنَّاسِ
وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.(QS. al-Hadid:25)

Ketiga ayat diatas menjelaskan bahwa Al-Qur`an juga menganjurkan pada manusia untuk memiliki keterampilan dan menguasai teknologi dengan menyebutnya sebagai *fadhil* (keutamaan, karunia) Allah (al-Qur`an : 34: 10-11). Al-Qur`an juga mendesak mereka untuk menggunakan besi dengan sebaik-baiknya, yang dalam pandangan Al-Qur`an, memiliki sebuah sumber kekuatan yang signifikan dan memiliki banyak manfaat bagi manusia (al-Qur`an, 57:25). Disamping itu al-Qur`an juga menyerukan pada semua orang yang memiliki kemampuan fisik untuk bekerja dalam usaha mencari sarana hidup untuk dirinya sendiri. Tak seorangpun dalam situasi normal, dibolehkan untuk meminta-minta atau menjadi beban kerabat dan negara sekalipun. Al-qur`an sangat menghargai mereka yang berjuang untuk mencapai dan memperoleh karunia Allah. Etika Islam, tulis Al-Faruq, dengan jelas menentang segala bentuk minta-minta, menentang tindakan cara hidup parasit yang memakan keringat orang lain (al-Faruqi: 155).

Allah telah menjamin rezeki dalam kehidupan seseorang, namun tidak akan diperoleh kecuali dengan bekerja atau berusaha. Hal ini menunjukkan bahwa Islam menghendaki adanya kemampuan kerja yang tinggi bagi umatnya dalam memenuhi keinginannya, bukan semata-mata

hanya dengan berdoa. Islam juga mengajarkan bahwa apabila peluang kerja atau berusaha di tempat tinggal asal (kampung halaman) tertutup, maka orang-orang yang mengalami hal tersebut dianjurkan merantau (hijrah) untuk memperbaiki kondisi kehidupannya karena bumi Allah luas dan rezeki-Nya tidak terbatas di suatu tempat

Firman Allah SWT:

وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَاجِمًا كَثِيرًا وَسَعَةً^٥ وَمَنْ يَخْرُجْ مِنْ
بَيْتِهِ مُهَاجِرًا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ يُدْرِكْهُ الْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ^٦ وَكَانَ اللَّهُ
عَفُورًا رَحِيمًا

" Barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rezeki yang banyak. Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), maka sungguh telah tetap pahalanya di sisi Allah. Dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang" • (QS. an-Nisa:100)

Menurut tulisan Rinda Septiana pada webnya, ajaran Islam sangat memotivasi seseorang untuk bekerja atau berusaha, dan menentang keras untuk meminta-minta (mengemis) kepada orang lain. Islam tidak membolehkan kaum penganggur dan pemalas menerima shadaqah, tetapi orang tersebut harus didorong agar mau bekerja dan mencari rezeki yang halal. Islam menuntun setiap orang untuk mendayagunakan semua potensi dan mengarahkan segala dayanya, betapa pun kecilnya. Islam melarang seseorang mengemis sedangkan ia mempunyai sesuatu yang dapat dimanfaatkan untuk membuka peluang kerja yang akan mencukupi kebutuhannya.

Jadi kesimpulannya, seruan akan kemampuan kerja dalam Islam sebenarnya sudah banyak diungkapkan berbagai ayat Al Quran atau diuraikan hadis. Kini saatnya menyadari makna al ihsan itu sehingga dari kesadaran yang berdasarkan pengetahuan itu akan lahir sebuah budaya yang melihat pekerjaan sebagai manifestasi pengabdian kepada Allah SWT. Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal solih, sebagai seorang muslim dan muslimah sejati marilah kita tingkatkan kemampuan kerja sambil meningkatkan keimanan dan ketakwaan kita sehingga kita mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat. Bekerja bukan hanya mengandalkan fisik, tetapi juga otak atau kecerdasan intelegensi (IQ), sedangkan kecerdasan intelegensi hendaknya diimbangi dengan Kecerdasan Spiritual (SQ), sehingga kita menjadi insan yang berguna di dunia dan selamat di akhirat.

Dan semua pekerjaan yang kita lakukan mengandung nilai peribadatan. (<http://id.shvoong.com/writers/rindaseptiana/>)<http://id.shvoong.com/humanities/religion-studies/2227526-kemampuan-kerja-menurut-pandangan-islam/#ixzz2BKc6BxUG>)

Sedangkan contoh hadits untuk kemampuan kerja adalah dalam hadits riwayat Bukhari dan Abu Dawud dikisahkan, bahwa pada suatu hari beliau menjumpai seorang sahabat sedang duduk bersimpuh di dalam masjid, ketika semua orang sedang giat bekerja. Maka Beliau pun bertanya: "Mengapa engkau berada dalam masjid di luar waktu shalat, wahai Abu Umamah?" Abu Umamah menjawab: "Saya bersedih lantaran banyak hutang, wahai Rasulullah". Lantas

beliau bersabda: ”Mari Aku tunjukkan kepadamu beberapa kalimat, dan jika engkau membacanya, Allah akan menghapus kesedihanmu dan menjadikan hutangmu terbayar. Bacalah pada waktu pagi dan sore.”

Do’a tersebut,

مَالِكٍ حَدَّثَنَا خَالِدُ بْنُ مَخْلَدٍ حَدَّثَنَا سُلَيْمَانُ قَالَ حَدَّثَنِي عَمْرُو بْنُ أَبِي عَمْرٍو قَالَ
سَمِعْتُ أَنَسَ بْنَ إِبْنِ أَبِي عَوْدٍ بِكَ مِنْ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَالْعَجْزِ وَالْكَسَلِ قَالَ كَانَ النَّبِيُّ
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ اللَّهُمَّ وَالْجُبْنَ وَالْبُخْلَ وَضَلْعَ الدَّيْنِ وَغَلْبَةَ الرَّجَالِ

yang artinya: “Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari susah dan sedih, lemah dan malas, takut dan kikir, serta tertekan hutang dan penindasan orang lain”. (HR. Bukhari)

Selang beberapa waktu, ketika Rasulullah bertemu kembali dengan Abu Umamah, ternyata ia sudah menjadi orang yang periang dan tidak nampak lagi bersedih hati, sementara hutangnyapun sudah dilunasinya.

Lunasnya hutang Abu Umamah itu, secara logika tentunya berkat kerja keras yang dilakukan oleh Abu Umamah itu sendiri, lantaran rasa malas, lemah, jengkel dan sedih yang selama ini melingkupi dirinya telah terusir digantikan oleh semangat dan daya juang yang keras untuk bekerja dan berusaha dalam rangka melunasi seluruh hutang-hutangnya. Jadi mustahil harta atau uang pembayar hutang itu datang dengan sendirinya, jika yang bersangkutan tetap berpangkutangan.

Hadits lain yang menganjurkan untuk bekerja sesuai kemampuan yang di miliki, yang berbunyi:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ بَشَّارٍ وَمُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ وَأَحْمَدُ بْنُ عَبْدِ جَمِيْعًا
عَنْ يَحْيَى الْقَطَّانِ قَالَ ابْنُ بَشَّارٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى حَدَّثَنَا عَمْرُو بْنُ
عُثْمَانَ قَالَ سَمِعْتُ مُوسَى بْنَ طَلْحَةَ يُحَدِّثُ أَنَّ حَكِيمَ بْنَ حِزَامٍ
حَدَّثَهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَفْضَلُ الصَّدَقَةِ
أَوْ خَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ عُنُقِي وَالْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى
وَأَبْدَأُ بِمَنْ تَعُولُ

Yang artinya: Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Basysar dan Muhammad bin Hatim dan Ahmad bin Abdah semuanya dari Yahya Al Qathan – Ibnu Basysyar berkata- Telah menceritakan kepada kami Amru bin Utsman ia berkata, saya mendengar Musa bin Thalhaf menceritakan bahwa Hkim bin Hizam telah menceritakan kepadanya bahwa Rasulullah shallallahu ‘alaihi wassalam bersabda:”Sedekah yang paling utama atau paling baik adalah sedekah yang diberikan ketika ia mampu. Dan tangan yang di atas adalah lebih baik daripada tangan yang di bawah. Dan dahulukanlah pemberian itu kepada orang yang menjadi tanggunganmu.” (HR. Muslim 1716)

Menurut Ilfi Nur Diana(2008:210) maksud hadits tersebut memotivasi agar seorang muslim mau berusaha keras sesuai kemampuan agar dapat menjadi tangan di atas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu pada orang lain dari hasil jerih payahnya. Karenanya islam juga membenci orang yang memiliki kemampuan kerja tapi tidak mempergunakannya.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) mengatakan pengertian prestasi kerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya Dharma (1997:1) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah:

- 1) Merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.
- 2) Pada dasarnya merupakan suatu proses penentu nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan.
- 3) Merupakan perbandingan realisasi nyata dengan standart yang dicapai karyawan.
- 4) Penilaian prestasi yang dilaksanakan oleh manajer terhadap bawahannya.
- 5) Prestasi kerja salah satu langkah menentukan kebijakan selanjutnya.

Menurut Atmosoeparto (2001:1) menyatakan bahwa: Secara umum prestasi merupakan hasil dari efisiensi pengolahan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi

Menurut Umar (2001:9) prestasi kerja mengandung arti sebagai pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan Menurut Winardi (1997 : 378) : “Sejumlah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu”.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2000: 67) ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, sehingga mampu memenuhi beban kerja yang diberikan. Dengan hal tersebut secara otomatis maka pegawai akan menerima prestasi atas kemampuannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan kondisi mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja. Misalnya ;adanya kondisi ruangan yang tenang, iklim suasana kerja yang baik,

system kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang baik

Menurut Darma (1997:8) ada beberapa ukuran dari prestasi kerja karyawan yaitu meliputi:

- 1) Kualitas Kerja, merupakan mutu produk yang dihasilkan sesuai dengan standart yang ditetapkan. Kualitas produk menunjukkan kemampuan para karyawan dalam bekerja dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Dan kualitas kerja, merupakan suatu kondisi peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu, dengan indikatornya: kelengkapan administrasi pekerjaan, ketertiban dan perawatan peralatan kantor, keandalan, ulet dan pantang menyerah dalam usaha, serius dan konsentrasi dalam bekerja, berpartisipasi menangani pekerjaan lain.
- 2) Kuantitas Kerja, merupakan jumlah produk yang dihasilkan oleh para karyawan. Misalnya transaksi harian, merupakan proses kegiatan yang dilakukan setiap hari dalam mendukung operasional koperasi, dengan indikatornya : menyediakan kebutuhan data dan melakukan jurnal transaksi dengan teliti. menyediakan kebutuhan data dan melakukan jurnal transaksi dengan cepat. menyediakan kebutuhan data dan melakukan jurnal transaksi dengan ramah. menyediakan kebutuhan data dan melakukan jurnal transaksi dengan akurat.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ketepatan waktu merupakan kemampuan para karyawan untuk

menghasilkan produk sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dan juga kedisiplinan, merupakan sifat patuh terhadap aturan yang berlaku di koperasi, dengan indikatornya: mematuhi peraturan yang berlaku, mengetahui hak dan kewajiban kerja, aktif masuk kerja dan tepat waktu.

2.3.4 Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana menurut Siagian (2002:225) terdapat beberapa faktor yang meliputi:

- a. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada para pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
 1. Dalam hal penilaian positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
 2. Dalam penilaian negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil beberapa langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 3. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya

sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Adapun menurut Martoyo (1997:84) manfaat yang dapat diperoleh dari penilaian dari prestasi kerja karyawan yaitu meliputi:

- a. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
- b. Penyesuaian penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan.

- e. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidak akuratan informasi. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi, analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti: keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam prestasi kerja karyawan yaitu pada dasarnya kemampuan karyawan untuk melakukan aktivitas operasional koperasi yang mencakup mengenai kaulitas, kuantitas dan waktu penyelesaian kerja.

2.3.5 Unsur yang Dinilai dalam Prestasi Kerja

Unsur yang dinilai dalam prestasi kerja menurut Hasibuan (2002:95) adalah sebagai berikut:

a) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rong-rongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b) Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan untuk memberikan kepadanya.

e) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

f) Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertical dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

g) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk pemimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

h) Kepribadian

Penilai menilai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, member kesan menyenangkan, memperlihatkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

i) Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

j) Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam pentusunan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

k) Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.3.6 Dasar Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2002:93) dasar penilaian adalah uraian dari pekerjaan dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap karyawan. Secara umum standart berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Secara garis besar standart dibedakan menjadi dua:

- 1) *Tangible standart* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini dibagi atas:
 - Standart dalam bentuk fisik yang terbagi atas: standart kuantitas, standart kualitas, dan standart waktu.
 - Standart dalam bentuk uang yang terbagi atas: standart biaya, standart penghasilan, dan standart investasi.
- 2) *Intangible standart* yaitu sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Misalnya: standart perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

2.3.7 Prestasi Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam menganjurkan kepada umat manusia untuk bekerja dan memperoleh rizki yang halal di bumi Allah, karena sesungguhnya kekayaan

Allah SWT telah tersebar luas di bumi hanya tinggal manusia berusaha untuk memperolehnya, perintah Allah Surat Al Jumu'ah Ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya:

Apabila telah ditunaikan sholat, maka berterbaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak –banyak supaya kamu beruntung. (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al-Jumu'ah 10)

Dari ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada umatnya untuk mencari rizki atau (prestasi) karena di bumi Allah kita bisa mencarinya, asalkan manusia bersungguh-sungguh dengan usaha yang baik dan sesuai dengan jalan yang diperintahkan oleh Allah SWT. Karena sesungguhnya kerja keras dan upaya manusia itu sendiri. Allah sesungguhnya memberikan kemudahan bagi setiap manusia untuk mencari prestasi atau rizki di jalannya sekarang semua tinggal dari upaya manusia untuk memperoleh hasil yang menjadi keinginannya dan dirahmati oleh Allah SWT,

Firman Allah surat Al Mulq Ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ دَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya:

Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rizki-Nya dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al-Mulk 15)

Dalam perspektif Islam berprestasi tidak hanya di bangku sekolah saja akan tetapi berprestasi dan terus menggali potensi diri yang memberikan manfaat didunia kerja.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya
(Q.S. AnNajm:39)

Dengan keterangan ayat diatas, menurut tulisan dari [Bustamam Ismail](#) (2007), maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealisme dan optimisme yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

<http://hbis.wordpress.com/2007/11/27/etos-kerja/>

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya.” (al-An’am: 132)

Ini adalah pesan iman yang membawa manusia kepada orientasi nilai dan kualitas. Al Qur'an menggandengkan iman dengan amal soleh sebanyak 77 kali. Menurut Asyraf Hj Ab Rahman (dalam Khayatun, 2008), Pekerjaan yang standar adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara material dan moral-spiritual. Tolok ukurnya adalah pesan syariah yang semata-mata merupakan rahmat bagi manusia. Jika tidak diketahui adanya pesan khusus dari agama, maka seseorang harus memperhatikan pengakuan umum bahwa sesuatu itu bermanfaat, dan berkonsultasi kepada orang yang lebih tahu. Jika hal ini pun tidak dilakukan, minimal kembali kepada pertimbangan akal sehat yang didukung secara nurani yang sejuk, lebih-lebih jika dilakukan melalui media shalat meminta petunjuk (*istikharah*). dan kebaikan yang diterima akan penuh manfaat bagi semua kalangan juga.

Hadits berikut menerangkan bahwa bekerja adalah sebuah kebaikan yang akan berbuah sebuah penghargaan atau pretasi.

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مُحَمَّدٍ حَدَّثَنَا سُفْيَانُ عَنْ عَمْرِو عَنْ أَبِي
صَالِحِ السَّمَّانِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ ثَلَاثَةٌ لَا يُكَلِّمُهُمُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَلَا يَنْظُرُ إِلَيْهِمْ
رَجُلٌ خَلَفَ عَلَى سِلْعَةٍ لَمْ يَأْخُذْ بِهَا أَكْثَرُ مِمَّا أُعْطِيَ وَهُوَ كَاذِبٌ
وَرَجُلٌ خَلَفَ عَلَى يَمِينٍ كَاذِبَةٍ بَعْدَ الْعَصْرِ لِيَمْتَطِعَ بِهَا مَا لَ رَجُلٍ
مُسْلِمٍ وَرَجُلٌ مَنَعَ فَضْلَ مَا فِي قَيْمُولِ اللَّهِ الْيَوْمَ أَمْنَعَكَ فَضْلِي
كَمَا مَنَعْتَ فَضْلَ مَا لَمْ تَعْمَلْ يَدَاكَ قَالَ عَلِيٌّ حَدَّثَنَا سُفْيَانُ غَيْرَ
مَرَّةٍ عَنْ عَمْرِو سَمِعَ أَبَا صَالِحٍ يَبْلُغُ بِهِ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ

Yang artinya: “Telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Muhammad telah menceritakan kepada kami Sufyan dari ‘Amru Hurairah radliallahu ‘anhu dari Nabi sahlullallahu ‘alaihi wassalam bersabda: “Ada tiga jenis orang yang Allah Ta’ala tidak

akan berbicara dengan mereka dan tidak akan melihat mereka pada hari qiyamat, yaitu seorang penjual yang bersumpah terhadap dagangannya dan dia mengaku telah memberi lebih kepada manusia kepada si pembeli dibandingkan kepada manusia lain, padahal dia berdusta, dan seorang yang bersumpah dengan sumpah palsu setelah ‘Ashar yang sumpahnya itu dia berambisi untuk mengambil harta orang muslim, dan seseorang yang menolak membagi-bagikan kelebihan air sehingga Allah berfirman pada hari kiamat: “Aku tidak akan beri karuniaKu kepadamu karena kamu telah menghalangi sesuatu yang bukan buah hasil kerja kamu”. ‘Ali berkata, telah menceritakan kepada kami Sufyan berulang kali dari ‘Amru yang dia mendengar Abu Shalih yang katanya dia dapat dari Nabi shallallahu ‘alaihi wassalam.(HR. Bukhori 2196)

Maksud hadits di atas adalah bekerjalah yang jujur, karena apapun yang kita kerjakan di dunia ini pasti akan berbuah. Maka jujurilah dan prestasi kerja yang baik pula akan kita terima.

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا عَيْسَى بْنُ يُونُسَ عَنْ ثَوْرِ عَنْ
خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنِ الْمِقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ رَسُولِ اللَّهِ
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَكَلْتُ أَحَدًا طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ
يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ
عَمَلِ يَدِهِ

Yang artinya: Telah menceritakan kepada kami Ibrahim bin Musa telah mengabarkan kepada kami ‘Isa bin Yunus dari Tsaur dari Khalid bin Ma’dan dari Al Miqdam radiallahu ‘anhu dari Rasulullah shallahu ‘alaihi wassalam bersabda: “Tidak ada seorang yang memakan satu makanpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tanganya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS.”memakan makanan dari hasil usahanya sendiri.

Sedangkan hadits di atas mengajak kita untuk selalu berusaha untuk memperoleh rezeki yang halal. Karena kita manusia adalah makhluk yang paling mulia dimuka bumi maka manusia wajib menjaga kehidupannya sendiri dan kewajiban orang yang menjadi tanggung jawabnya yaitu dengan memberi

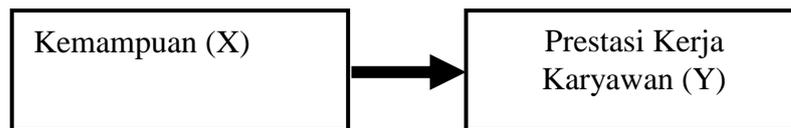
nafkah setiap hari. Dan lebih terasa nikmat apabila hasil atas prestasi kerja kita sendiri.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan teori sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang berkaitan dengan hubungan kemampuan dengan prestasi kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1

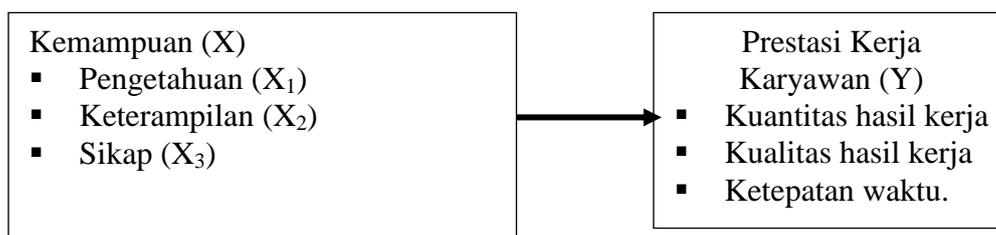
Model Konsep Penelitian



Berdasarkan model konsep penelitian di atas dapat kita ketahui bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam hal ini yaitu mengenai kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja di perusahaan (Fitz dalam Swasto, 2000:67) akan mempengaruhi tingkat pencapaian prestasi kerja seorang karyawan yaitu mengenai kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. (Mangkunegara, 2000:67).

2.5 Hipotesis

Model hipotesis dalam penelitian ini dapat disajikan pada gambar 2.2.



Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh kemampuan kerja karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “ Karya Utama” Garum Blitar.
2. Diduga keterampilan mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam “ Karya Utama” Garum Blitar.

