

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Agency Theory

Teori keagenan berkaitan dengan hubungan kontraktual antara sebuah perusahaan atau organisasi. Jensen dan Meckling menyatakan bahwa hubungan keagenan adalah kontrak antara manajer (*agent*) dan investor (*principal*) dengan adanya konflik kepentingan antara pemilik dan agen dapat memungkinkan agen bertindak tidak sesuai dengan kepentingan *principal*, sehingga memicu biaya keagenan (*agency cost*).¹ Kinerja karyawan berkaitan erat dengan bagaimana cara meyakinkan investor seperti manajer dan karyawan dapat memberi keuntungan bagi investor, dimana karyawan mampu bekerja dengan baik tidak akan mencuri, tidak akan memanipulasi laporan keuangan, menggelapkan atau menginvestasikan dana ke dalam proyek-proyek yang tidak menguntungkan mencakup dana yang telah ditanam investor.

Pengendalian internal adalah mekanisme efektif yang ditunjukkan untuk meminimalkan konflik keagenan. Pengawasan mekanisme pengendalian internal perusahaan yang baik, dianggap tepat untuk memitigasi masalah keagenan. Oleh karena itu, perilaku *opportunities* atau kecenderungan manajemen untuk menyembunyikan informasi demi kepentingan pribadi dapat mengarah pada tingkat pengungkapan perusahaan.² Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik, didukung oleh pengendalian internal yang efektif, pada akhirnya dirancang untuk mengurangi biaya agensi sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan tercapai.

2. Human Capital Theory

Secara teoritis, teori *human capital* ini merupakan teori yang membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Adanya sumber daya manusia yang bertalenta berdampak pada peningkatan produktivitas ekonomi. Sumber daya manusia perlu

¹ Michael Jensen and William Meckling, 'Theory Of The Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure', *Journal Of Financial Economics*, 3.0 (1976), 305–360 <<https://doi.org/10.1177/0018726718812602>>.

² Imam Ghozali, *25 Grand Theory (Ilmu Manajemen, AKuntansi Dan Bisnis)* (Semarang: Yoga Pratama, 2020).

dibangun untuk menarik talenta yang berkualitas tinggi.³ Pembentukan ini dilakukan dengan cara memperoleh sejumlah individu yang memiliki karakter kuat untuk dijadikan modal pembangunan. Karakter tersebut dapat berupa keahlian dan tingkat pendidikan masyarakat.

Human Capital adalah sebuah komponen intelektual yang sangat penting karena dapat menciptakan keunggulan kompetitif suatu organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia ini memiliki daya dorong yang kuat guna memperbaiki produktivitas individu karyawan, sekaligus bisa meningkatkan kinerja suatu perusahaan melalui kemampuan SDM dalam mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil dan professional dalam bekerja serta mampu membangun nilai hubungan.⁴

Dari penjelasan di atas, teori *Human Capital* dapat diartikan sebagai penekanan pada produktivitas itu sendiri, peningkatan produktivitas, peningkatan perekonomian masyarakat dan peningkatan perekonomian negara.

3. *Work Life Balance*

Work life balance merupakan salah satu topik penelitian yang banyak dibicarakan saat ini, karena *work life balance* dapat membantu pengusaha dan karyawan menjadi sehat dan produktif. Terutama bagi karyawan wanita yang berstatus karyawan borong sehingga sangat menarik untuk di teliti.

a) *Pengertian Work Life Balance*

Ada beberapa pendapat tentang *work life balace* namun sejauh ini definisi *work life balance* yang dikemukakan oleh para ahli masih belum memiliki definisi yang tepat. Menurut para ahli pengertian *work life balance* meliputi :

Menurut Frone, *work life balance* diwakili oleh sedikit konflik yang timbul dari pemenuhan peran yang berbeda-beda dan menerima manfaat dari pemenuhan peran tersebut.⁵ Kirchmeyer mengatakan *work life balance* adalah tentang mencapai kebahagiaan dalam semua aspek

³ Amiruddin Idris, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, 1st edn (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm 127.

⁴ Yuni Kasmawati, 'Human Capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis)', *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3.4 (2017), hlm 265 <<https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>>.

⁵ Larasati Ayuningtyas, 'Hubungan Family Supportive Super Vision Behaviors Dengan Work Family Balance Pada Wanita Yang Bekerja', 2.1 (2013), 1–11.

kehidupan dan itu membutuhkan energy, waktu dan komitmen yang dialokasikan dengan benar ke semua bagian.⁶ *Work life balance* menurut Lockwood, ada keadaan seimbang antara dua hal yaitu pekerjaan dan kehidupan individu. Di mana ada keseimbangan kehidupan kerja dalam pandangan karyawan adalah keputusan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga.⁷

Work life balance merupakan sebuah konsep yang mencakup prioritas tugas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan. Hal ini membutuhkan pencapaian keseimbangan antara pekerjaan profesional dan pekerjaan pribadi.⁸ Dapat dikatakan bahwa orang yang menghargai keseimbangan kehidupan kerja lebih peduli pada kesejahteraan mental mereka daripada hanya mengejar kekayaan.

Intinya adalah ketika seseorang mencapai keseimbangan dalam peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terdapat keterikatan psikologis antara keduanya, maka orang tersebut dapat dikatakan memiliki *work life balance*. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja hanya dapat dicapai jika individu mengalami kepuasan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. dimana peran perusahaan adalah untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan tanpa membahayakan tujuan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan itu sendiri.⁹

Jadi, dari beberapa definisi yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah perasaan puas atas tercapainya keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi serta di semua aspek kehidupan.

⁶ Ayuningtyas, hlm 1-11.

⁷ U Yonda and H Putri, S, 'Pengaruh Work-Life Balance Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja', *Jurnal JIBEKA*, 11.1 (2017), hlm 77–85.

⁸ Anuradha and Mrinalini Pandey, 'Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction of Women Doctors', *Problems and Perspectives in Management*, 14.2 (2016), hlm 7 <[https://doi.org/10.21511/ppm.14\(2-2\).2016.07](https://doi.org/10.21511/ppm.14(2-2).2016.07)>.

⁹ ischevell vialara Saina, Riane Johnly Pio, and w Rumawas, 'PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO Oleh: Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio', *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4.2 (2021), hlm 1–9.

b) Penyebab *Work Life Balance*

Terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan *work life balance* terbentuk, yaitu¹⁰:

1) WIPL (*Work Interference Personal Live*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang. Misalnya, pekerjaan dapat mempersulit seseorang dalam manajemen waktu untuk kehidupan pribadinya.

2) PLIW (*Personal Live Interference Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mempengaruhi kehidupan kerja mereka. misalnya, jika seseorang memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut dalam pekerjaannya.

3) PLEW (*Personal Live Enhancement of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam kehidupan kerja. Misalnya, jika seseorang bahagia karena kehidupan pribadinya menyenangkan, hal itu dapat mengubah suasana hati orang tersebut di tempat kerja.

4) WEPL (*Work Enhancement of Personal Live*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Misalnya, ketrampilan yang diperoleh secara profesional yang memungkinkan penggunaan ketrampilan ini dalam kehidupan sehari-hari.

c) Faktor-Faktor *Work Life Balance*

Faktor-faktor yang menyebabkan *work life balance* antara lain¹¹:

1) Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi terdiri atas dua bentuk, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat mencakup ketersediaan kebijakan/tunjangan kerja dan keluarga serta

¹⁰ Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith, 'Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement', *Journal of Occupational Health Psychology*, 14.4 (2009), hlm 441–56 <<https://doi.org/10.1037/a0016737>>.

¹¹ Ayuningtyas, hlm 10.

fleksibilitas dalam menetapkan jam kerja. Pada saat yang sama, dukungan informl bisa dating dalam bentuk otonomi pekerjaan, dukungan dari atasan dan kepedulian terhadap dampak karir karyawan.

2) Dukungan Keluarga

Work life balance dapat dicapai melalui dukungan keluarga, salah satu bentuk dukungan keluarga adalah dukungan dari pasangan.

3) Kepribadian

Kepribadian seseorang juga terkait dengan bagaimana seseorang mengalami keadaan seimbang dalam keluarga dan pekerjaan. Seseorang dengan pengendalian diri yang baik akan lebih santai menghadapi masalah yang timbul dalam keluarga dan pekerjaan, sehingga dapat meminimalisir konflik yang timbul pada keduanya.

4) Orientasi Kerja

Orientasi kerja mengacu pada *work life balance*. Karena saat ini banyak orang yang sangat ingin bekerja dan karena itu lebih siap menghadapi konsekuensi pekerjaan.

5) Jenjang Karir

Semakin tinggi jabatan/posisi akan lebih menyulitkan seseorang untuk mencapai *work life balance*.

6) Iklim Organisasi

Iklim organisasi juga memainkan perannya sendiri dalam keseimbangan keidupan kerja. Mencapai keseimbangan kehidupan kerja lebih mudah ketika seseroang bekerja di lingkungan organisasi yang *supportif* terhadap keluarganya.

d) **Work Life Balance dalam Perspektif Islam**

Di era modern saat ini, banyak orang berbondong-bondong mencari keharmonisan dan kenyamanan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya berbagai aktivitas di akhir pekan liburan kerja setelah lelah menjalani pekerjaannya, seperti adanya *car free day* dan *car free night* di akhir pekan untuk menciptakan komunitas yang sehat dan menghindari stress terkait pekerjaan yang dilakukan. Padahal jauh sebelum itu, Islam sudah mengatur terciptanya keharmonisan dan kenyamanan dalam hidup. Karena menurut konsep Islam, kehidupan tidak

hanya di dunia ini saja, tetapi juga kehidupan setelah mati (akhirat) harus lebih diperhatikan.¹² Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *“dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia, dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”.* (Q.S Al-Qashash 28: 77).¹³

Oleh karena itu, setiap individu didorong untuk bekerja keras terus berusaha dengan kemampuan terbaiknya dan berjuang melawan frustrasi dan keputusasaan. Teori ini memandang kerja sebagai kewajiban setiap laki-laki dan perempuan yang mampu melakukannya. Mereka didorong untuk bekerja keras dan tidak mencari bantuan dari orang lain tanpa usaha nyata atau kebutuhan mendesak. Mereka juga memberi nasihat bahwa cara terbaik untuk beribadah kepada Allah adalah dengan melakukan pekerjaan yang diterima dan menghindari korupsi sebagaimana dalam hadis Nabu Muhammad SAW yang artinya : *“Allah mencintai orang yang memiliki pekerjaan dan orang yang bekerja keras untuk membantu keluarganya. Ia akan seperti pejuang di jalan Allah. Semua orang yang kelelahan akibat kerja kerasnya, maka Allah akan mengampuni dosa-dosanya”*.¹⁴

Islam tidak mengizinkan kemalasan, kepasifan, dan stagnasi di semua bidang kehidupan manusia. Islam menekankan bahwa setiap individu harus berjuang keras

¹² Mokhammad Ainul Yaqin, 'Perspektif Al-Qur'an-Hadis Tentang Konsep Keseimbangan Dalam Kehidupan Personal Dan Sosial', *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2.1 (2021), hlm 6.

¹³ Muchaeroni, *Al-Qur'an Terjemah Waqaf Ibtida* (Bandung: PT Al Qosbah Karya Indonesia, 2023), hlm 394.

¹⁴ Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam* (Yogyakarta: AK Group, 2005), hlm 111.

untuk kehidupan yang lebih baik. Al-Qur'an menyatakan dengan tegas :

ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى ۖ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ

Artinya : “*dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.*”. (Q.S An-Najm 53 : 40-41)¹⁵

Perubahan pada tingkat organisasi atau sosial tidak dapat terjadi jika orang tersebut tidak benar-benar berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Ayat Al-Qur'an berikut ini dengan jelas mendorong orang-orang untuk mengambil tindakan kolektif untuk membawa perubahan dan perkembangan menyeluruh.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya : “*...sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri....*” (Q.S. Ar-Ra'd 13:11)¹⁶

Etika islam jelas melarang kaumnya untuk mengemis, hidup sebagai parasit yakni dalam tanggungan orang lain. Nabi SAW bersabda yang artinya : “*merupakan kewajiban bagi seorang muslim untuk berjuang keras mencari mata pencaharian yang diperbolehkan (halal)*”. (H.R. Baihaqi).¹⁷ Al-Qur'an juga mewajibkan muslim berusaha keras untuk mendapatkan mata pencaharian yang dihalkan.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “*Apabila shalat telah selesai dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung*”. (Q.S Al-Jumu'ah 62:10).¹⁸

¹⁵ Muchaeroni, *Al-Qur'an Terjemah Waqaf Ibtida* , hlm 527.

¹⁶ Muchaeroni, *Al-Qur'an Terjemah Waqaf Ibtida*, hlm 250.

¹⁷ Yaqin, hlm 6.

¹⁸ Muchaeroni, *Al-Qur'an Terjemah Waqaf Ibtida*, hlm 554.

Jadi, dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa setiap individu harus bekerja agar tidak berpangku tangan menjadi parasite bagi umat muslim yang lain, dan berbuat baiklah kepada orang lain. Dengan bekerja dan berbuat baik untuk orang lain dapat dipastikan bahwa *work life balance* dapat di capai dalam hidup.

e) **Indikator *Work Life Balance***

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut Nadhiya A., dan Sareena Umma adalah sebagai berikut¹⁹:

- 1) Akuntabilitas pekerjaan.
- 2) Tekanan Pekerjaan.
- 3) Kesiediaan mengambil pekerjaan tambahan.
- 4) Konsekuensi.
- 5) Penghargaan.
- 6) Perkembangan.
- 7) Kondisi kerja.
- 8) Kesejahteraan karyawan.

4. **Etos Kerja**

a. **Pengertian Etos Kerja**

Simorangkir mengungkapkan bahwa etos atau "*ethos*" berarti norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah, ukuran-ukuran bagi tingkah laku yang baik.²⁰ Sedangkan menurut Toto Tasmara mengungkapkan istilah "*ethos*" berasal dari bahasa Yunani yang dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini atau keyakinan, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja, sedangkan beliau mendefinisikan etos kerja Islam sebagai semangat kerja yang didasari oleh budaya kerja islami yang bertumpu pada akhlakul karimah.²¹

Sedangkan menurut John M Echols dan Hassan Shadily, etos adalah jiwa bangsa yang unik artinya suatu sikap yang dimiliki tidak hanya oleh individu tetapi juga oleh kelompok

¹⁹ A.M Siti Khadijah, N Kamaluddin, and A.S.A.P Salin, 'Islamic Work Ethics (IWE) Practice among Employees of Banking Sectors Academy of Contemporary Islamic Studies (ACIS) and Accounting Research Institute (ARI)', Academy of Contemporary Islamic Studies (ACIS)', *Middle East Journal of Scientific Research*, 23.5 (2015), hlm 31 <<https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2015.23.05.22173>>.

²⁰ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 70.

²¹ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1994), hlm 129.

dan bahkan masyarakat. Sebuah etos dibentuk oleh perbedaan adat istiadat, pengaruh budaya, dan nilai-nilai yang dibentuk membuat kita mempercayainya.²² Dari kata etos ini, kita juga mengenal kata etika yang hampir mirip dengan pengertian moral dan nilai-nilai yang berkaitan dengan kebaikan dan kejahatan.

Oleh karena itu, etos kerja mencerminkan sikap hidup seseorang yang mendasar terhadap pekerjaan. Etos yang berarti sikap merupakan aspek perilaku yang biasanya dinyatakan dalam bentuk reaksi positif atau negatif.

Dalam pandangan ini, sikap berkaitan erat dengan penilaian khusus seseorang terhadap suatu obyek, dan berdasarkan gagasan itu perasaan khusus seseorang terhadap obyek tersebut mendukung atau tidak mendukung. Etos yang berarti nilai-nilai moral, merupakan cara pandang batin yang mendarah daging. Sikap itu sendiri tidak muncul secara tiba-tiba melainkan dibentuk dan dipelajari selama perkembangan manusia. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Gerungan tentang ciri-ciri sikap, yaitu :²³

- a) Sikap bukan bawaan lahir, melainkan terbentuk dan dipelajari selama perkembangan manusia dalam berhadapan dengan obyeknyabukan dibawa sejak lahir.
- b) Sikap berubah dan dipelajari bila ada kondisi tertentu yang membuat sikap seseorang rentan terhadap perubahan.
- c) Sikap tidak tunggal dan selalu melibatkan reaksi tertentu terhadap subyek.
- d) Obyek dari suatu sikap bisa berupa hal tertentu tetapi juga bisa merupakan kumpulan dari hal-hal tersebut.
- e) Sikap memiliki motif dan dimensi sosial.

Sedangkan bekerja menurut Toto Tasmara berarti bersungguh-sungguh mengerahkan *asset*, fikir dan *dzikirnya* untuk menaklukkan dunia dan mewujudkan keutamaan seseorang sebagai hamba Allah dan sebagai bagian dari ciptaan yang baik.²⁴

Semua pekerjaan merupakan aktivitas yang dinamis, ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (fisik dan

²² John M. Echols, dan Hassan Sadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm 209.

²³ Abdul Aziz, hlm 70.

²⁴ Toto Tasmara, hlm 130.

mental) dan untuk mencapai tujuan tersebut, ia dengan sungguh-sungguh berusaha untuk mencapai peningkatan kinerja terbaiknya. Budaya organisasi juga dapat digambarkan dalam literature sebagai asumsi dasar tentang sesuatu (dalam hal ini pekerjaan). Kata kerja dapat diidentifikasi oleh berbagai pernyataan seperti berikut :²⁵

- 1) Kerja adalah hukuman dan beban.
- 2) Kerja adalah kewajiban.
- 3) Kerja adalah sumber penghasilan.
- 4) Kerja adalah kesenangan.
- 5) Kerja adalah gengsi atau *prestige*.
- 6) Kerja adalah aktualisasi diri dan panggilan jiwa.
- 7) Kerja adalah hidup dan pengabdian.
- 8) Kerja adalah ibadah dan suci.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu filosofi yang didasarkan pada pandangan atau sikap terhadap kehidupan sebagai seperangkat nilai, terkait dengan sifat, kebiasaan, dan dinamika budaya dalam kehidupan individu atau dalam kelompok masyarakat dan organisasi. Kemudian dari sikap menjadi perilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat, dan perilaku yang tercermin dalam sikap dan muncul sebagai pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja Islam :

1) Agama

Pada dasarnya agama adalah sistem nilai yang mempengaruhi dan menentukan gaya hidup penganutnya. Baik cara berpikir maupun bertindak, tentu harus sesuai dengan ajaran agama yang dianut oleh mereka yang benar-benar menjalani kehidupan beragama.²⁶ Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh kualitas agama dan orientasi nilai budaya yang konservatif, yang berkontribusi pada kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2) Budaya

Sikap mental, komitmen, kedisiplinan, dan moral suatu masyarakat disebut juga etos budaya, dan etos budaya ini

²⁵ Abdul Aziz, hlm 69.

²⁶ Abdul Gafur, *Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020), hlm 86.

disebut juga etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh system orientasi nilai budaya masing-masing masyarakat. Orang dengan nilai budaya tinggi memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya orang dengan nilai budaya konservatif memiliki etos kerja yang rendah atau tidak memiliki etos kerja sama sekali.²⁷

3) Social Politik

Tingkat etos kerja dalam suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur politik yang mendorong orang untuk bekerja keras dan menuai hasil maksimal dari usaha mereka. etos kerja harus dimulai dengan menyadari pentingnya bertanggung jawab atas Negara kita dan masa depannya. Desakan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan, dan keterbelakangan hanya mungkin terjadi jika masyarakat secara keseluruhan memiliki arah kehidupan untuk masa depan yang lebih baik.²⁸

4) Kondisi Lingkungan Geografis

Etos kerja dapat muncul karena faktor geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi orang-orang didalamnya untuk mengelola dan mendapatkan keuntungan dari melakukan bisnis.²⁹

5) Pendidikan

Etos kerja tidak lepas dari sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia membuat orang memiliki etos kerja keras. Peningkatan kualitas penduduk dapat tercapai apabila pendidikan yang merata dan berkualitas disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan pengetahuan dan ketrampilan serta peningkatan aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai perilaku ekonomi.³⁰

6) Struktur Ekonomi

Tingkat etos kerja dalam suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur ekonomi yang dapat memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menuai hasil kerja keras mereka.³¹

²⁷ Pandji noraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm 127.

²⁸ Abdul Gafur, hlm 86.

²⁹ Abdul Gafur, hlm 88.

³⁰ Andriasan Sudarso. et al, *Etika Bisnis : Prinsip Dan Relevansinya* (Yayasan Kita Menulis, 2021) hlm 3.

³¹ Andriasan Sudarso. et al, hlm 4.

7) Motivasi Intrinsik Individu

Orang yang memiliki etos kerja tinggi adalah orang yang bermotivasi tinggi. Etos kerja adalah pandangan atau sikap berdasarkan nilai-nilai yang diyakini. Keyakinan ini adalah kekuatan pendorong dibalik pekerjaan. Jadi, semangat kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.³² Hal ini tidak datang dari luar melainkan mengakar dalam diri sendiri, atau sering disebut motivasi intrinsik.

c. Etos Kerja Qur'ani

Kerja merupakan gerak universal alam semesta. Sepuluh persen (10%) ayat yang ada dalam Al-Qur'an memuat banyak peristiwa di alam semesta menurut Mahdi Ghulshani (cendekiawan muslim Iran), semua ayat tersebut berfokus pada ketundukan, tasbih dan sujud jagad raya pada tuhan. ³³ Salah satu diantaranya adalah pada ayat berikut :

سَبَّحَ لِلَّهِ مَا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيْمُ

Artinya : *“bertasbihlah kepada Allah semua yang ada dilangit dan bumi, dan dia maha perkasa lagi maha bijaksana”*. (QS. Ash-Shaff, 61:1).³⁴

Pada dasarnya bekerja itu selaras dengan gerak universal alam semesta. Seirama dengan sujud alam semesta. Oleh karena itu, manusia sangat dianjurkan untuk mencari makan, karena setiap orang membutuhkan kekayaan untuk memenuhi kebutuhannya. Perlu dicatat bahwa konsep kerja tidak hanya mencakup pelaksanaan tugas di industri, pemerintah maupun perusahaan, tetapi melakukan bisnis apapun juga sudah termasuk bekerja.³⁵ Bisnis dari aspek agama tentu membutuhkan aspek halal, baik dari segi permodalan maupun dari segi praktek dan manajemen usaha. Sebuah bisnis yang dilakukan dengan cara licik untuk mendapatkan keuntungan tidak wajar tidak akan mendapatkan berkah dari Allah, tetapi akan membawa lebih banyak aspek negative daripada aspek positif.

³² Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Suarakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hlm 38.

³³ Abdul Aziz, hlm 72.

³⁴ Muchaeroni, *Al-Qur'an Terjemah Waqaf Ibtida*, hlm 551.

³⁵ M.K Sutrisna Suryadilaga, *The Balance Ways* (Bandung: Hikmah, 2007), hlm 168.

Dalam bekerja seorang muslim hendaknya memiliki kuantitas 3Q yaitu kualitas iman dan kerja, ketepatan waktu dan kepercayaan diri (*quickness*) serta harus didorong dengan kuantitas yang dihasilkan dalam sebuah pekerjaan (*quantity*).³⁶ Untuk itu orang-orang yang menjadikan kerja sebagai pengabdian kepada sang pencipta memiliki beberapa ciri diantaranya :³⁷

- 1) Motivasi kerja mereka hanya untuk mencari ridha Allah.
- 2) Cara kerjanya selalu mengikuti kaidah kepercayaannya.
- 3) Pekerjaan yang dilakukan selalu tepat dan benar.
- 4) Manfaat kerjanya selalu memberikan kebaikan, kesejahteraan dan keamanan bagi semua (*rahmatan lil alamin*).

Bekerja sebagai motivasi untuk beribadah harus selalu menjadi yang terbaik dan selalu bekerja semaksimal mungkin (*maximize action*), hal ini disebut Ihsan atau Itqan. Bahkan Allah memerintahkan kita untuk menirunya dalam bekerja sebagaimana firman Allah berikut :

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّلَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (Q.S Al-Qashas, 28:77).³⁸

Dengan kata lain, etos kerja yang tinggi dapat dicapai dengan caramempunyai semangat kerja dan dorongan disamping kemampuan (*ability*). Dorongan tersebut dapat berupa agama, finansial dan manfaat untuk orang lain. Hal ini bisa di gambarkan sebagai berikut :

³⁶ Suryadilaga, hlm 127.

³⁷ Abdul Aziz, hlm 74.

³⁸ Muchaeroni, *Al-Qur'an Terjemah Waqaf Ibtida*, hlm 394.

Gambar 2.1 Dorongan Etos Kerja

Sumber : Ifi Nur Diana (2008:203)³⁹

Menurut Amru Khalid sangat disayangkan bahwa semua pekerjaan saat ini masih diperdebatkan pada tataran teoritis dan implementasi kurang mendukung profesionalisme dan ketidakeduliaan terhadap kualitas. Kita sering menemui buku pegangan murid, petunjuk industry dan penataran guru. Anehnya sebagian orang melihatnya sebagai kemampuan alamiah. Di sisi lain, islam dengan jelas menyatakan bahwa profesionalisme adalah sunah bagi kehidupan seorang muslim.⁴⁰

Bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Dalam Islam bekerja tidak hanya sekedar untuk mendapatkan kepuasan mengenai perut, tetapi juga untuk menjaga harkat dan martabat manusia. Oleh karena itu, bekerja dalam Islam menempati posisi yang sangat mulia. Islam menghargai mereka yang bekerja dengan tangan mereka. seseorang yang bekerja dengan rajin dapat meningkatkan martabat dan harga dirinya. Sebaliknya, mereka yang tidak bekerja, atau pengangguran tidak hanya kehilangan martabat dan harga dirinya dihadapannya sendiri melainkan di hadapan orang lain. Jatuhnya harga diri akan menjerumuskan manusia terhadap perbuatan hina.

³⁹ Ifi Nur Diana, *Hadits-Hadits Ekonomi* (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm 203.

⁴⁰ Amru Khalid, *Jika Anda Mau Berubah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm 235.

Etos kerja merupakan mesin penggerak produktivitas. Islam mengajarkan manusia bekerja keras untuk mengubah takdirnya. Jujurlah dalam bisnis, berusahalah dengan tangan sendiri dan bersainglah dengan baik. Bahkan ada ayat Al-Qur'an yang khusus menggunakan bahasa "untung-rugi" misalnya pada surat Al-Asy' berikut ini.⁴¹

وَالْعَصْرِ ۱ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۲ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۳

Artinya : *"dan demi masa, sungguh manusia dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran"*.⁴²

d. Indikator Etos Kerja

Indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur etos kerja Islam menurut Siti Khadijah *et al.*,⁴³ :

1) Upaya Karyawan.

Upaya dapat terdiri dari ketekunan, semangat dan komitmen dalam kinerja individu sehingga karyawan yang mempunyai etika baik akan melakukan lebih dari apa yang minimal diperlukan serta dia memiliki konsistensi dan semangat untuk keunggulan .

2) Kejujuran Karyawan.

Orang yang jujur tidak menyembunyikan apapun yang seharusnya diungkapkan. Dengan kata lain, dia akan mengatakan yang sebenarnya meskipun itu sulit dilakukan. Dalam pekerjaannya, orang yang jujur akan memegang kata-katanya dan dia memiliki kemampuan untuk bertindak dengan integritas.

3) Kerja Tim Karyawan.

Bekerja dalam tim akan memungkinkan individu untuk berpartisipasi dalam kekuatan kerja yang dibentuk dalam semangat kesatuan. Bekerja dalam tim dapat memperkuat

⁴¹ Muhammad Yunus, *Islam Dan Kewirausahaan Inovatif* (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm 73.

⁴² Muchaeroni, *Al-Qur'an Terjemah Waqaf Ibtida*, 601.

⁴³ A.M Siti Khadijah, N Kamaluddin, and A.S.A.P Salin, hlm 30.

dan mengintensifkan upaya dan hubungan antar individu dalam tim

4) Akuntabilitas Karyawan.

Individu yang akuntabel adalah individu yang mandiri yang terus-menerus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab dan mereka bertanggung jawab atas tindakan mereka. Karyawan juga mampu berperilaku dengan cara yang diharapkan dari mereka tanpa adanya pengawasan.

e. Kepuasan Kerja Karyawan

1) Pengertian Kepuasan

Menurut Zithaml dan Bitner menyatakan bahwa kepuasan konsumen adalah rasa puas konsumen terhadap produk maupun layanan yang dibeli dan digunakan konsumen sehingga konsumen akan menggunakan produk atau jasa tersebut secara berkala. Sangadji dan Sopiah mengartikan kepuasan konsumen sebagai keadaan saat produk dapat memenuhi keinginan konsumen yang sesuai dengan harapan yang diinginkan konsumen.⁴⁴ Kotler dan Keller menyatakan kepuasan sebagai tingkat perasaan konsumen dalam menunjukkan nilai dengan membandingkan produk berdasarkan kinerja yang dirasakan seperti yang diharapkan. Menurut Engel, Blackwell, dan Miniard kepuasan merupakan evaluasi setelah menggunakan suatu produk dengan memilih produk yang digunakan sesuai dengan yang diharapkan.⁴⁵

Berdasarkan pendapat diatas, kepuasan konsumen merupakan perilaku yang ditunjukkan konsumen tentang produk atau layanan yang telah digunakan konsumen dengan produk yang dapat memenuhi bahkan melebihi keinginan pasca pemakaian.

2) Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkap mengapa beberapa orang lebih puas dengan pekerjaannya daripada yang lain. Teori ini juga mencari dasar bagi proses emosional

⁴⁴ Sopiah. Etta Mamang Sangadji, *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2013), hlm 213.

⁴⁵ Desan Henriawan, 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Toko Cabang Mufin Wilayah Bandung Timur)', *Copetition*, VI.2 (2019), hlm 71–62.

orang untuk kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan kerja adalah *Two Factory* dan *Value Theory*.⁴⁶

a) *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Secara umum, orang megharapkan unsur-unsur tertentu membawa kepuasan ketika tersedia dan ketidakpuasan ketika tidak tersedia. Dalam teori ini ketidakpuasan berhubungan kondisi pekerjaan (kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, hubungan dengan orang lain, dll) daripada pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor ini disebut faktor sanitasi atau pemeliharaan karena mencegah reaksi negatif.

Sebaliknya, kepuasan timbul dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau akibat langsungnya, seperti ; jenis pekerjaan, kinerja pekerjaan, peluang promosi, pengembangan pribadi, dan peluang pengakuan. Faktor-faktor ini disebut faktor motivasi karena berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi.

b) *Value Theory*

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil kerja dirasakan oleh seseorang sesuai dengan yang diharapkan. Semakin banyak orang mendapatkan hasil, semakin bahagia mereka. semakin sedikit hasil yang mereka dapatkan, semakin frustasi mereka. Teori nilai berfokus pada konsekuensi menilai orang terlepas dari siapa mereka. Kunci untuk menjadi bahagia dengan pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek peerjaan yang dimiliki dan apa yang diinginkan. Semakin tinggi perbedaannya, semakin rendah kepuasannya.

3) Penyebab Kepuasan kerja

Kreitner & Kiniki menjelaskan ada lima model kepuasan kerja berdasarkan penyebabnya, yaitu⁴⁷:

- a) Model pemenuhan kebutuhan, menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah

⁴⁶ Wibowo, *Manajemen Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), hlm 79.

⁴⁷ Onita Sari Sinaga, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2020) <<http://kitamenulis.id/>>.

pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya.

- b) Model ketidakcocokan, menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi menunjuk pada kesesuaian antara apa yang diharapkan oleh seseorang dari pekerjaannya dengan apa yang didapatkan atau diterimanya dari pekerjaan tersebut, seperti upah dan kesempatan promosi yang baik.
- c) Model pencapaian nilai menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi mengenai suatu pekerjaan yang memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seseorang.
- d) Model persamaan menjelaskan bahwa kepuasan adalah suatu fungsi dari perlakuan yang diberikan kepada seseorang secara adil ditempat kerja.
- e) Model komponen watak/genetic menjelaskan kepuasan kerja merupakan sebagian fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik.

4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Menurut Gilmer, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :⁴⁸

- a) Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan ketrampilan selama bekerja.
- b) Keamanan kerja, dukungan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perasaan karyawan dalam bekerja.
- c) Gaji atau upah, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang yang mengungkapkan kepuasan kerjanya dengan jumlah uang yang mereka hasilkan.
- d) Perusahaan dan manajemen, yaitu ketika perusahaan yang baik menyediakan situasi dan kondisi kerja yang stabil dapat menentukan kepuasan kerja.
- e) Pengawasan, ketika supervisinya buruk maka akan menyebabkan banyak absensi dan *turnover*.

⁴⁸ Moh Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya: Jakad Publishing Surabaya, 2018), hlm 57.

- f) Faktor intrinsic dari pekerjaan, yaitu sifat pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan khusus akan dapat meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan.
- g) Kondisi kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat paker.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan, yaitu salah satu sikap terhadap pekerjaan.
- i) Komunikasi, yaitu hubungan komunikasi yang baik antar karyawan dengan pihak manajemen yang siap mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan yang sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j) Fasilitas, meliputi cuti, dana pensiun, atau perumahan untuk standar jabatan tertentu yang apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

5) Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam

Dalam Islam bekerja adalah ibadah, oleh karena itu tingkatan tertinggi dimana para pegawai muslim menjalankan tugasnya adalah ketika mereka seolah-olah melihat Allah SWT. Apabila tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia harus merasa bahwa allah sedang melihatnya. Niat seorang muslim dalam menjalankan pekerjaannya adalah untuk mendapatkan keridhaan Allah. Sementara itu, Tuhan tidak akan meridhoinya kecuali jika ia melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna dan professional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mukmin : “Allah sangat mencintai seseorang melakukan suatu perbuatan dan melakukannya secara professional”, baik pekerjaan dunia maupun akhirat.

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah dalam Al-Qur’an Surat At-Taubah (9) :59 :

وَأَلُو أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ ۖ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۖ وَرَسُولُهُ ۗ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ۝

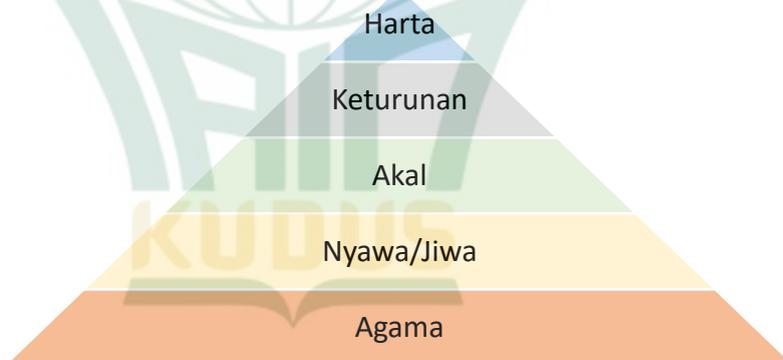
Al-Banna *et al.*, menjelaskan bahwa Islam tidak menempatkan ukuran kebendaan sebagai tolok ukur atau kriteria utama dalam membentuk kepuasan kerja.⁴⁹ Ukuran

⁴⁹ Hasan Al-Banna Mohamed Sayuti Abd Ghani Mohd Hamran Mohamad Aman Daima Md Zin Ahmad Nawawi Yaakob & Cindy John Azman Ismail, ‘Kaitan Antara Kepuasan Kerja, Sikap Terhadap Ganjaran Kewangan Dan Keinginan Untuk Berhenti Kerja Secara Sukarela: Pendekatan Empirikal Dan

utamanya adalah ibadah, artinya sejuah para pekerja berusaha untuk memastikan bahwa tugas mereka menjadi ibadah. Dalam hal ini, Islam menekankan pentingnya supervisor memenuhi tanggungjawabnya kepada karyawannya. Ini termasuk membayar upah atau gaji yang adil, menepati janji, membangun hubungan yang baik dan adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Selain itu mampu menunaikan Amar Makruf Nahi Munkar. Dalam suatu hadits Rasulullah SAW bersabda :⁵⁰ “Bayarlah upah pekerjamu sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah).

Ulama’ seperti Al-Ghazali dan Asy-Syatibi merumuskan suatu konsep penting yang terkait dengan tujuan dari syariah (*Maqashid Asy Syariah*) yaitu menjaga agama, menjaga nyawa (jiwa), menjaga akal, menjaga keturunan dan menjaga harta.⁵¹ Sehingga apabila perusahaan atau atasan dapat menjaga kelima perkara tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai dan dengan adanya kebahagiaan akan muncul kepuasan.

Gambar 2.2 Konsep Motivasi Dan Kepuasan Islam



Sumber :Al-Banna 2012⁵²

Pendekatan Islam’, *Jurnal Teknologi (Sains Sosial) UTM*, 57.Januari 2012 (2012), 153–82.

⁵⁰ M Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2019), hlm 43.

⁵¹ Deden Misbahudin Muayyad, ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bank Syariah X Kantor Wilayah II’, *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9.1 (2017), 75–98.

⁵² Azman Ismail, hlm 66.

Bentuk hierarki pada diagram diatas menegaskan bahwa kepuasan kerja dalam Islam diawali dengan pemenuhan kebutuhan keagamaan, karena bekerja merupakan bagian dari ibadah. Tujuan hidup seorang muslim adalah untuk memperoleh keridhaan Allah SWT yang diperoleh melalui ibadah, bekerja, bekal kebutuhan pokok, dan perhiasan hidup.

6) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Rast & Tourani dalam Wahidya Difta Sunanda sebagai berikut⁵³ :

- 1) Kepuasan terhadap sifat pekerjaan
Sejauh mana karyawan merasa sesuai dengan jenis pekerjaannya, sehingga karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
- 2) Kepuasan terhadap gaji sekarang
Karyawan percaya bahwa gaji yang dibayarkan jumlahnya sesuai dengan kontribusi kerja mereka dan sama dengan gaji yang diterima orang lain yang memiliki posisi sama.
- 3) Kepuasan terhadap pengawasan
Kompetensi atasan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta hubungannya dalam memimpin, memberikan intruksi dan dukungan teknis kepada bawahan.
- 4) Kepuasan terhadap peluang promosi
Karyawan memiliki kesempatan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi berdasarkan ketrampilan atau kompetensi karyawan.
- 5) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja
Sejauh mana rasa nyaman karyawan dengan rekan kerja lainnya dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

1.	Judul	Perbandingan <i>Work Life Balance</i> Antara Pekerja Laki-Laki dan Perempuan di DKI Jakarta Selama <i>Work From Home</i>
----	-------	--

⁵³ Sunanda Wahidya Difta, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening', *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6.1 (2021), 121 <<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>>.

	Peneliti	Fikri Fadjri Ibrahim
	Hasil	Berdasarkan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan tingkat <i>work life balance</i> antara pekerja laki-laki dan perempuan selama <i>work from home</i> . Maka, dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dengan nilai <i>independent simple test</i> untuk kelompok umur dibawah 30 tahun.
	Persamaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel <i>work life balance</i> sebagai variabel independen. 2. Menggunakan metode penelitian komparatif.
	perbedaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menggunakan karyawan tetap dan karyawan borong sebagai sampel. 2. Menggunakan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) sebagai sampel. 3. Tidak menggunakan variabel etos kerja islam dan kepuasan kerja sebagai variabel independen..
2.	Judul	<i>Comparative Analysis Of Work Life Balance And Working Environment Between Male And Female Employees In PT Bank Tabungan Negara (Persero) Manado</i>
	Peneliti	Pamela Felita Sambouw, David P.E Saerang, dan Farlane S. Rumokoy
	Hasil	Dengan menggunakan <i>Independent Sample Test</i> menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dalam keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja.
	Persamaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel <i>work life balance</i> sebagai variabel independen. 2. Menggunakan metode penelitian komparatif.
	Perbedaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menggunakan karyawan tetap dan karyawan borong sebagai sampel. 2. Menggunakan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) sebagai sampel. 3. Menggunakan variabel <i>work independent</i> sebagai variabel <i>independent</i>. 4. Tidak menggunakan variabel etos kerja islam dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. 5. Obyek penelitian yang digunakan adalah

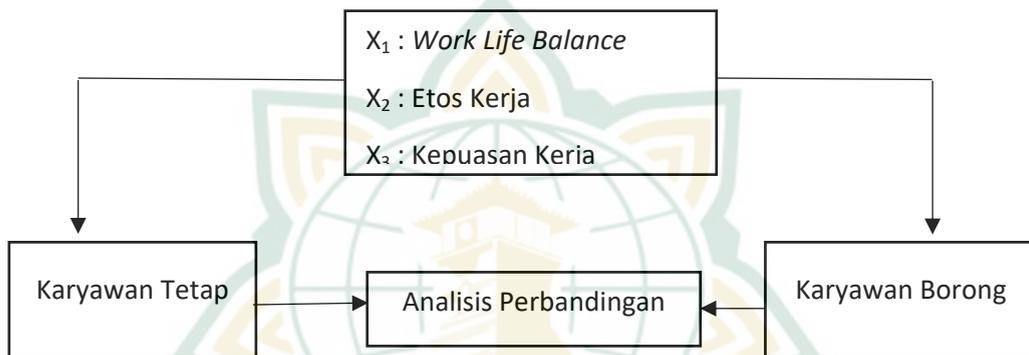
		perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa.
3.	Judul	Analisis Komparatif Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi dan Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi
	Peneliti	Hesti Amilia Nurdiani
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbandingan yang signifikan antara etos kerja islami terhadap kinerja karyawan dari kedua Bank Syariah tersebut, karena perbandingannya tidak terlalu jauh sehingga dapat dikatakan tidak ada perbandingan.
	Persamaan	1. Menggunakan variabel etos kerja islam sebagai variabel independent 2. Menggunakan metode penelitian komparatif.
	Perbedaan	1. Tidak menggunakan variabel <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. 2. Sampel yang digunakan adalah karyawan BRI Syariah dan BNI Syariah.
4.	Judul	Perbandingan Etos Kerja Islam Karyawan Karyawan Tetap dan Tidak Tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kabupaten Serdang
	Peneliti	Wasliati Kusuma Ningrum
	Hasil	hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan etos kerja karyawan tetap dan tidak tetap. Dimana hasil uji statistic uji T menunjukkan bahwa nilai hitung sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ yang mempunyai arti terdapat perbedaan etos kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan tidak tetap.
	Persamaan	1. Menggunakan variabel etos kerja islam sebagai variabel independen 2. Menggunakan penelitian komparatif
	Perbedaan	1. Tidak menggunakan variabel <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja sebagai variabel 2. Menggunakan karyawan tetap dan tidak tetap sebagai sampel.

5.	Judul	<i>Analysis Comparative Performance, Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Commitment Of Permanent Employees And Temporary Employees</i>
	Peneliti	Johanes Immanuel Montoalu, Victor P.K. Lengkong, Rita N. Taroreh
	Hasil	Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat adanya perbedaan yang signifikan terhadap kinerja, etos kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada Sintesa Peninsula Hotel.
	Persamaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan kepuasan kerja dan etos kerja islam sebagai variabel independen. 2. Menggunakan metode penelitian komparatif. 3. Menggunakan karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sebagai sampel.
	Perbedaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menggunakan variabel <i>work life balance</i> sebagai variabel independen. 2. Menggunakan obyek penelitian pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa.
6.	Judul	Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai <i>Outsourcing</i> Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi.
	Peneliti	Ni Made Bella Sintya Devi, Bustanul Arifin Noer, Yani Rahmawati
	Hasil	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki nilai pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai <i>outsourching</i> .
	Persamaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen. 2. Menggunakan karyawan tetap sebagai sampel. 3. Menggunakan metode penelitian komparatif.
	Perbedaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menggunakan variabel <i>work life balance</i> dan etos kerja islam. 2. Menggunakan karyawan <i>outsourcing</i> sebagai sampel.

C. Kerangka Berfikir

Sugiyono menyebutkan bahwa kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai macam teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.⁵⁴

Gambar 2.3 Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan tidak didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, tetapi didasarkan pada teori yang relevan. Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dianggap sebagai solusi teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan sebagai solusi yang empirik.⁵⁵

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir di atas peneliti mengusulkan hipotesis penelitian antara lain :

1. Perbedaan *Work Life Balance* Pada Karyawan Berstatus Karyawan Tetap dan Karyawan Borong

Istilah *work life balance* digunakan untuk mengklaim mendukung kebutuhan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan keluarga dan kehidupan kerja. Dimana, orang-orang yang mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka mengalami lebih sedikit konflik dan

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

⁵⁵ Sugiyono.

kedua peran mereka dapat bekerja dengan baik di tempat kerja maupun di rumah.⁵⁶

Fikri Fadjri Ibrahim melakukan penelitian mengenai “Perbandingan *Work Life Balance* antara Pekerja laki-laki dan perempuan Di DKI Jakarta Selama *Work From Home*”.⁵⁷ Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *Work Life Balance* antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan di DKI Jakarta selama *work from home*.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Elfira Rahmayati yang berjudul “Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (*WorkLife Balance*) Pada Wanita Bekerja sebagai Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan keseimbangan kehidupan kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan tetap dan kepuasan kerja karyawan tidak tetap.⁵⁸

Berdasarkan hasil pemaparan dan hasil penelitian terdahulu dapat dituliskan hipotesis yakni :

H0 diduga tidak ada perbedaan *work life balance* karyawan tetap dan karyawan borong pada CV W Two Sport

H1 diduga *work life balance* karyawan tetap lebih besar dari pada karyawan borong pada CV W Two Sport

2. Perbedaan Etos Kerja Pada Karyawan Berstatus Karyawan Tetap Dan Karyawan Borong

Seorang muslim bekerja tentunya tidak semata-mata hanya untuk memenuhi duniawinya saja, akan tetapi juga keyakinan bahwa hal yang dilakukan adalah ikhtiar untuk kehidupan akhiratnya. Mereka juga bekerja karena mengharapkan ridho Allah karena iman dan akidah yang berkaitan dengan kerja yang

⁵⁶ S K Purohit and others, ‘Evaluation of Wound Healing Activity of Ethanolic Extract of Curcuma Longa Rhizomes in Male Albino Rats’, *Asian J. Pharm. Res.*, 3.2 (2013), 79–81.

⁵⁷ Fikri Fadjri Ibrahim, ‘PERBANDINGAN WORK LIFE BALANCE ANTARA PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DI DKI JAKARTA SELAMA WORK FROM HOME’ (Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022).

⁵⁸ T Elfira Rahmayati, ‘Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja Sebagai Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap’, 4.September (2021), 129–41.

berpijak pada agama dengan bantuan akal, sehingga etos kerja seseorang muncul.⁵⁹

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wasliati Kusuma Ningrum, meneliti tentang “Perbandingan Etos Kerja Islam Karyawan Tetap dan Tidak Tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kabupaten Serdang” dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan etos kerja karyawan tetap dan tidak tetap.⁶⁰ Dimana hasil uji statistic uji T menunjukkan bahwa nilai hitung sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ yang mempunyai arti terdapat perbedaan etos kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan tidak tetap.

Penelitian yang dilakukan oleh Johanes Immanuel Montolalu, dkk., tentang “*Analysis Comparative Performance, Islamic work Ethics, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Commitment Of Permanen Employees And Temporary Employees In Sintesa Peninsula Hotel*”.⁶¹ Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat adanya perbedaan yang signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada Sintesa Peninsula Hotel.

Berdasarkan hasil pemaparan dan hasil penelitian terdahulu dapat dituliskan hipotesis yakni :

H2 diduga etos kerja islam karyawan borong lebih besar dari pada karyawan tetap CV W Two Sport.

3. Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berstatus Tetap dan Karyawan Berstatus Borong

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menghasilkan perasaan yang menyenangkan, yang akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak

⁵⁹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004).

⁶⁰ Wasliati Kusuma Ningrum, ‘Perbandingan Etos Kerja Karyawan tetap dan tidak tetap Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Kabupaten Serdang Berdagai’, 2018 <<https://doi.org/http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/5897>>.

⁶¹ J I Montolalu and others, ‘Analysis Comparative Performance, Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Commitment Of Permanent Employees And Temporary Employees In Sintesa Peninsula Hotel’, *70 Jurnal EMBA*, 9.1 (2021), 70–76.

puas, mereka akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya akan menghambat dalam mencapai tujuan perusahaan.⁶²

Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara apa yang telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya dengan harapan, kebutuhan, atau nilai. Jika batas minimal yang diinginkan telah dipenuhi, seseorang dikatakan puas karena tidak ada kesenjangan (*difference*) antara keinginannya dengan persepsi atas kenyataan.⁶³

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Bella Sintya Devi, dkk., tentang “Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai *Outsourcing* Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional”.⁶⁴ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki nilai pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai *outsourcing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Virratih *et al.*, yang berjudul “*Differences in Job Satisfaction Between Permanent Employees and Outsourcing Employees*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan tetap dan kepuasan kerja karyawan *outsourcing*, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.⁶⁵

Berdasarkan hasil pemaparan dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yakni :

⁶² Nel Ariyanty and others, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: Perdana Publishing, 2016).

⁶³ Manda Bhastary Dwipayani, ‘Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3.2 (2020), 160–70.

⁶⁴ Ni Made Bella Sintya Devi, Bustanul Arifin Noer, and Yani Rahmawati, ‘Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai *Outsourcing* Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional’, *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6.2 (2017), 2–6 <<https://doi.org/10.12962/j23373520.v6i2.26119>>.

⁶⁵ Dinda Tira Virratih and Widyastuti, ‘Differences in Job Satisfaction Between Permanent Employees and Outsourcing Employees’, *International Journal Proceedings of The ICECRS*, 8 (2020), 1–4 <<https://doi.org/10.21070/icecrs2020531>>.

H3 diduga kepuasan kerja karyawan tetap lebih besar dari pada karyawan borong CV W Two Sport.

