

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya²

Dalam hadits HR. Thabrani disebutkan bahwa: “*Mencari rezeki yang halal adalah wajib setelah kewajiban yang lain.*”³


أُولَئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ

Artinya: “*Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan Allah sangat cepat perhitungannya.*” (QS. Al-Baqarah, 2:202).⁴

¹Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2012. hal. 95.

²Wibowo, *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta 2013. hal. 7.

³Abdul Aziz, *Etika Perspektif Islam Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, Alfabeta, Bandung 2013. hal. 133

⁴*Ibid.* hal. 130

Dari sisi terminologi, Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lainnya, kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora).⁵

Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut:

- a. Stoner, dalam *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- b. Bernardin dan Russel, dalam Achmad S. Ruby mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- c. Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* mendefinisikan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- d. Prawiro Sunoro, dalam Merry Dandian Panji mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.⁶

Dari empat definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- c. Pencapaian tujuan organisasi.

⁵Undang Ahmad Kamaludin, Muhammad Alfai, *Etika Manajemen Islam*, CV. Pustaka Setia, Bandung 2010. hal. 133.

⁶Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT. Bumi Aksara, Mei 2006.hal. 121.

d. Periode waktu tertentu.⁷

Bernardin, menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah:

- a. Kualitas. Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- d. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.
- e. Kemandirian. Kemandirian yaitu dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- f. Komitmen. Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.⁸

2. Jenis-jenis Kinerja

Secara terperinci, Ismet Huntua, membagi tiga jenis kinerja dilihat dari manajemen umum kerja organisasi.

- a. Kinerja administratif
Yaitu kinerja yang berkaitan dengan kinerja administrasi, seperti struktur organisasi, hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab, serta mekanisme aliran transformasi untuk tercapainya sinkronisasi antarunit kerja dalam organisasi.

⁷Ibid., hal. 122.

⁸Rika Indra Handayani, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Speiritual terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ijen View*, Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014. hal. 5.

b. Kinerja operasional

Adalah kinerja yang terkait dengan kegiatan operasional, seperti penyediaan seluruh fasilitas operasi dan pemeliharaan arus kegiatan, agar seluruh tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

c. Kinerja strategi

Adalah kinerja yang terkait dengan pencapaian misi atau tujuan umum organisasi serta kebijakan strategi yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi.⁹

3. Indikator Kinerja

1. Melaksanakan pekerjaan dengan optimal
2. Memenuhi kualitas kerja yang ditargetkan
3. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
4. Memanfaatkan waktu dengan baik sehingga target terpenuhi
5. Hasil kerja yang mampu menaikkan keuntungan
6. Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain
7. Tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan¹⁰

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivo, Ridwan, dan Nasution menemukan bahwa secara simultan etos kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹

B. Etos Kerja

Menurut Jansen Sinamo mendefinisikan etos kerja sebagai perilaku khas suatu komunitas atau organisasi mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.

Menurut Biatna, seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi seyogyanya juga harus dimiliki oleh setiap pegawai karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai,

⁹Moh. Pabundu Tika, *Op. Cit.*, hal. 134-135.

¹⁰Rujukan dari jurnal Rika Indra Handayani

¹¹Ivo, Ridwan, Nasution, *Op. Cit.*, hal. 899.

kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan kalau memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Menurut Siagian, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja adalah norma-norma yang mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekaryaan para anggota suatu organisasi.¹²

Menurut Krech dan Chrtutfield yang menyatakan etos yang berarti sikap adalah suatu sistem yang menetap, berupa evaluasi yang positif atau negatif, perasaan emosional dan kecenderungan menyetujui atau tidak menyetujui akan suatu obyek atau efek sosial.

Menurut Morgan, Etos adalah suatu hal yang dapat dipelajari dari kecenderungan bertindak laku dengan cara mengadakan evaluasi terhadap informasi.¹³

1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.¹⁴

Dalam situs resmi kementerian KUKM, Etos Kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan

¹²Ramli, Mukhlis, Amri, "Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun Ngl Lhokseumawe Aceh", Jurnal Manajemen Vol. 2 No.1, November 2013. hal. 101.

¹³Abdul Aziz, *Op. Cit.*, hal. 120.

¹⁴Toto Tasmara, "Membudayakan Etos Kerja Islam", Gema Insani Press, Jakarta, 2002. Hal. 15

serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas. Pada *Webster's Online Dictionary*, *Work Ethic* diartikan sebagai; *Earnestness or fervor in working, morale with regard to the tasks at hand*; kesungguhan atau semangat dalam bekerja, suatu pandangan moral pada pekerjaan yang dilakoni. Dari rumusan ini kita dapat melihat bagaimana Etos Kerja dipandang dari sisi praktisnya yaitu sikap yang mengarah pada penghargaan terhadap kerja dan upaya peningkatan produktivitas.

Bersumber pada keseluruhan penjelasan, maka definisi etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.¹⁵

2. Etos Kerja Berdasarkan Pandangan Islam

Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban, dan hasil usaha yang diperoleh seorang muslim dari kerja kerasnya dinilai sebagai penghasilan yang mulia.¹⁶

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : “dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS. Al-Najm, 53:39).¹⁷

Islam menganjurkan umatnya agar selalu memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja keras untuk mencapai prestasi puncak merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan bagi setiap manusia dalam kesuksesannya. Menurut Hasan Al-Banna, bahwa Islam memberikan perhatian terhadap etos kerja (usaha) serta mendorong umatnya agar bekerja dan selalu berusaha. Islam tidak berharap seseorang itu

¹⁵Desmon ginting, *Op. Cit.*, hal. 2.

¹⁶Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammmad Karebet Widjajakusuma, “*MENGAGAS BISNIS ISLAMI*”, GEMA INSANI PRESS, Jakarta, 2002.hal. 114.

¹⁷Al-Quran Dan Terjemahan Surat Al-Najm, 53:39

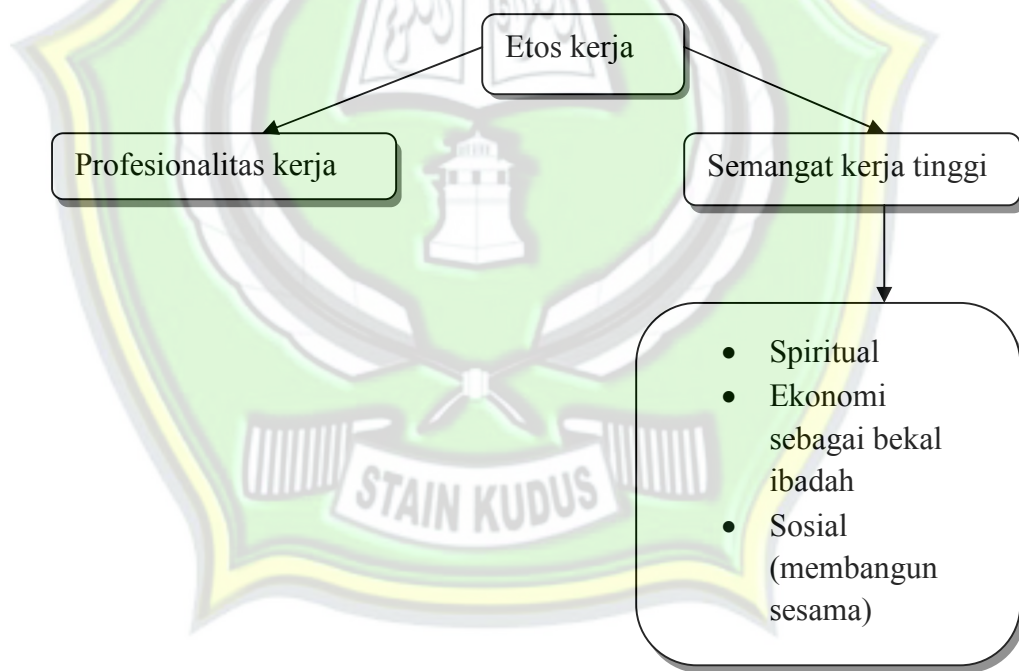
mengganggu. Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja guna memperbaiki kondisi keluarga maupun sosial lainnya.¹⁸

Dengan demikian etos kerja adalah refleksi sikap hidup seseorang yang mendasar dalam menghadapi kerja. Etos yang berarti sikap adalah aspek perilaku yang biasanya dinyatakan dalam bentuk respon positif atau negatif.¹⁹

Etos kerja tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat/dorongan-dorongan disamping *ability*. Dorongan itu dapat berupa dorongan ibadah, ekonomi, dan bermanfaat untuk orang lain. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:²⁰

Gambar 2.1

Etos Kerja



Sumber: Ilfi Nur Diana, (2008:203)

Selain dorongan ibadah, seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan

¹⁸ Abdul Aziz, *Op. Cit.*, hal. 119.

¹⁹ *Ibid.*, hal. 120.

²⁰ *Ibid.*, hal. 125.

(*reward*) materil dan nonmaterial seperti gaji atau penghasilan, karier dan kedudukan yang lebih baik serta pujian, dan sebagainya. Diperbolehkan juga seorang muslim bekerja keras karena dia khawatir terhadap hukuman (*punishment*) yang akan diterima, baik hukuman tersebut berupa penghasilan yang berkurang, karier yang mandek, maupun jabatan yang rendah. Semuanya ini boleh dilaksanakan selama sesuai dengan ketentuan syariat Islam dan motivasi utama dia bekerja keras adalah karena melaksanakan perintah Allah SWT dan Rasul-Nya.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang muslim dalam menjalankan setiap pekerjaan haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat. Dengan kata lain, harus dengan etos kerja yang tinggi. Seorang muslim adalah seorang pekerja lebih (*smart-worker*), mempunyai disiplin tinggi, produktif, dan inovatif.²¹

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivo, Ridwan, Nasution, yang menghasilkan penelitian bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menjelaskan bahwa Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan kelelahan fisik/mental yang rendah. Etos kerja mampu menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan.²²

3. Indikator Etos Kerja

- a. Menghargai waktu
- b. Memiliki komitmen
- c. Disiplin tinggi
- d. Kuat pendirian (istiqamah)
- e. Berani menghadapi tantangan
- f. Percaya diri, Kreatif dan inovatif
- g. Bertanggung jawab, tangguh dan pantang menyerah²³

²¹ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Op.Cit.*, hal. 116.

²² Ivo, Ridwan, Nasution, *Op. Cit.*, hal. 897.

²³ Abdul Aziz, *Op. Cit.*, hal. 129-130.

C. Motivasi

Salah satu kunci untuk manajemen yang efektif terletak pada memanfaatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Memelihara motivasi adalah salah satu kunci sukses. Dalam rangka memberdayakan karyawan harus disadari bahwa motivasi setiap karyawan berbeda, tenaga kerja masing-masing organisasi mungkin memiliki karakteristik yang berbeda-beda, dan pada waktu yang berbeda atau lokasi yang berbeda mungkin ada keadaan yang berbeda yang mempengaruhi motivasi dan strategi pemberdayaan dalam berbagai cara. Untuk memenuhi tantangan memotivasi karyawan, seorang pemimpin harus memperhatikan konteks dimana ini sedang dilakukan. Pemimpin juga perlu memahami tantangan dari siklus usaha motivasi.

1. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan atau menggerakkan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.²⁴ Motivasi juga dapat di definisikan suatu proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi/perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan, agar mau bekerja bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran.²⁵

²⁴Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk bisnis yang kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hal. 351.

²⁵Autor Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen ed. 8*, PT. Macanan Jaya Cemerlang, Indonesia, 2007, hal. 129.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah suatu hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya giat bekerja dan mencapai tujuan secara optimal. Oleh sebab itu kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya peningkatan kinerja karyawan haruslah sesuai dengan tata cara pelaksanaan yang sesuai dengan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah motivasi, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan keputusan kebijakan pengembangan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang diinginkan oleh suatu organisasi/perusahaan dapat tercapai, oleh sebab itu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Teori Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dan merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi sangat dibutuhkan seseorang untuk membangkitkan semangat seseorang. Berikut beberapa teori menurut pendapat para ahli yaitu:²⁶

a. Teori kebutuhan (*Need*) dari Abraham Maslow

Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan (*herarchi*) kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status/kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Maslow tidak mempersoalkan kebutuhan spiritual, yang sebenarnya cukup penting/dominan peranannya sebagai motivasi, terutama di lingkungan pemeluk suatu agama/kepercayaan pada Tuhan Yang Maha Esa.

²⁶ Hadari Nawawi, *Op. Cit.*, hal.352-359.

b. Teori dua faktor dari Frederick Hezberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

- 1) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerja itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.
- 2) Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (*Hygiene Factor*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antar pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dari teori Maslow. Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan/mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

c. Teori motivasi prestasi (*Achievement*) dari Mc. Clelland

Teori ini mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan Teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan atau keahlian yang memungkinkan seseorang pekerja mencari suatu prestasi.

d. Teori Harapan (*Expectency*)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan : “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah

laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan”. Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi penggerak untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”. Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

Usaha yang dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan dan keahlian dalam bekerja. Berdasarkan keterampilan dan keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.²⁷

e. Teori Ekuitas

Teori ekuitas (*equity theory*) adalah motivasi yang menganjurkan bahwa kompensasi haruslah adil, atau sesuai dengan proposal kontribusi setiap karyawan²⁸. Jika karyawan meyakini bahwa mereka memperoleh kompensasi yang rendah, maka mereka akan meminta kompensasi yang lebih tinggi. Jika kompensasi mereka tidak menekankan bagaimana karyawan dapat menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka, yakni bahwa apabila mereka diberi kompensasi tidak layak.

Pada pengawasan harus mencegah ketidakpuasan dengan mengupayakan untuk memberikan kompensasi yang layak. Namun permasalahannya adalah perbedaan persepsi dengan karyawan atas kontribusi yang diberikan pada karyawan. Jika suatu perusahaan dapat menentukan cara mengukur kontribusi dan kompensasi karyawan yang sesuai, maka karyawannya akan lebih merasa puas dan termotivasi.

²⁷ Author Stephen P. Robbins, *Op. Cit.*, hal. 146-148

²⁸ Jeff Madura, *Pengantar Bisnis*, PT Salemba Emban Patria, Jakarta, 2001, hal. 10.

3. Motivasi Kerja Berdasarkan Pandangan Islam

Al-Qur'an memerintahkan kaum Muslimin memberikan bantuan pada orang-orang lain dan melakukan kerja sama dengan mereka dalam kebaikan dan takwa, dan melarang mereka melakukan cara-cara kooperatif dengan orang-orang yang melakukan permusuhan dan tindakan-tindakan jahat. Kaum muslimin diperintahkan untuk berpartisipasi dan bekerjasama dalam semua usaha yang baik dan memberikan manfaat pada masyarakat. Mereka yang melakukan dukungan terhadap pekerjaan yang baik memiliki pahala yang sama derajatnya dengan orang yang melakukan kebaikan itu sendiri.²⁹ Seorang Muslimin tidak diperkenankan untuk berlaku keras dan kaku dalam melakukan hubungan dengan orang lain. Al-Qur'an memerintahkan kaum Muslimin untuk bersikap lunak, rendah hati dan ramah, dia diperintahkan untuk berlaku adil dan ramah dalam semua bentuk pergaulan sebagaimana ia juga diperintahkan untuk menghindari segala tindakan yang sekiranya akan menyulitkan orang lain. Orang yang memberi lapangan kerja hendaknya berlaku adil pada orang yang dipekerjakan. Jangan sampai membebani orang yang bekerja itu melebihi kapasitas dan kemampuannya, atau apa yang dilakukan oleh seseorang yang pekerja itu tidak sesuai dengan upah yang akan diperoleh. *Rasulullah Shalallahu 'Alaihi wa Sallam*, melaknat orang yang memaksa pekerjaanya untuk bekerja dalam waktu yang sangat panjang hingga orang itu menjadi terlalu lemah dan kemudian sakit.³⁰

Seorang Muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana mereka sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Semua kegiatan bisnis hendaknya selaras dengan moralitas dan nilai-nilai utama yang digariskan oleh Al-Qur'an. Al-Qur'an menegaskan bahwa setiap tindakan dan transaksi hendaknya ditujukan untuk tujuan hidup yang lebih mulia. Kaum muslimin diperintahkan untuk mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat yang Allah

²⁹ Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam*, Pustaka Al-Kautsar, Jakarta, 2005, hal. 112-114

³⁰ *Ibid.*, hal. 111

karuniakan padanya dengan jalan yang sebaik-baiknya. Al-Qur'an memerintahkan untuk mencari dan menggapai prioritas-prioritas yang Allah tentukan didalam Al-Qur'an. Walaupun Islam menyatakan bahwasanya berbisnis merupakan pekerjaan halal, namun pada tataran yang sama juga mengingatkan secara eksplisit bahwasanya semua kegiatan bisnis jangan sampai menghalangi mereka untuk selalu ingat pada Allah dan melanggar rambu-rambu perintah-Nya.³¹

Umat manusia menghadapi kenyataan bahwa hampir semua barang yang diperlukan didalam hidupnya, termasuk jasa-jasa tidak dapat diperoleh secara cuma-cuma, tetapi harus diperoleh dengan pengorbanan atau harus dibeli, kecuali sinar matahari dan udara. Kenyataan ini mengharuskan orang bekerja dan berusaha, baik untuk memperoleh apa yang diperlukan itu secara langsung maupun bekerja dan berusaha untuk menghasilkan barang-barang lain. Motivasi agar setiap orang bekerja atau berusaha sekuat tenaga diberikan oleh Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW dengan perintahnya "berjalanlah kesegala penjuru bumi dan bertebaranlah di muka bumi" adalah perintah untuk bekerja dan berusaha.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ . (سورة الجمعة: 10)

"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (Al Jumu'ah (62):10).

4. Indikator Motivasi

- Pemberian insentif kepada karyawan berprestasi
- Pemberian penghargaan berupa jabatan
- Bersikap adil dan tidak membandingkan kepada seluruh karyawan
- Pemberian upah/gaji secara tepat waktu
- Pemberian upah/gaji sesuai tingkat jabatan
- Keamanan pekerjaannya³²

³¹ Ibid., hal. 115

³² Hadari Nawawi, *Op. Cit.*, hal.351

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmila, Mahlia, Nurdjannah yang menemukan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi dengan kinerja karyawan. Motivasi merupakan sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dalam melakukan pekerjaan karyawan selalu dihadapkan oleh, motif, harapan, dan insentif. Dengan motivasi karyawan mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.³³

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Hastuti, Andi Sularso, Siti Komariyah, tahun 2013 yaitu dengan judul: *“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Di Probolinggo”*. Menghasilkan penelitian bahwa: Kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, motivasi yang dimiliki pegawai berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, selain itu etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.³⁴

Persamaan penelitian dahulu dengan penelitian yang akan saya lakukan sekarang yaitu: Sama-sama menggunakan Variabel dependen kinerja karyawan, menggunakan pendekatan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif. Perbedaan penelitian dahulu dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang yaitu: obyek penelitian berbeda, jika di penelitian terdahulu menggunakan paradigma ganda dengan menggunakan tiga variabel independen (X1, X2, X3) dan satu variabel dependen (Y) Penelitian yang akan saya lakukan menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen (X1, X2) dan satu variabel dependen (Y), dimana

³³Rahmila, Malia, Nurdjannah, Op. Cit., hal. 92.

³⁴Sri Hastuti, Andi Sularso, Siti Komariyah, Op. Cit., hal. 100.

variabel independennya yaitu etos kerja dan motivasi. Sedangkan variabel dependennya, kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam, tahun 2012 yaitu dengan judul: *“Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. Menghasilkan penelitian bahwa: pada hasil pengujian hipotesis pertama dapat dijelaskan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian hipotesis kedua dapat dijelaskan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan.³⁵

Persamaan penelitian dahulu dengan yang akan saya lakukan sekarang yaitu: Sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, menggunakan variabel independen yang sama motivasi kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu: Obyek yang diteliti berbeda, penelitian terdahulu pada variabel X1 nya menggunakan budaya kerja, sedangkan penelitian yang akan saya lakukan variabel X1 nya menggunakan etos kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ivo Lasahido, Ridwan, Nurazi, Nasution, tahun 2013 yaitu dengan judul: *“Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja pegawai”*. Menghasilkan penelitian bahwa: motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara simultan motivasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.³⁶

³⁵Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam, *“Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja pegawai”*, Jurnal Manajemen Vol. 1 No. 1, tahun 2013. Hal. 14

³⁶Ivo Lasahido, Ridwan, Nurazi, Nasution, *Op., Cit*, hal. 899

Persamaan penelitian dahulu dengan yang akan saya lakukan sekarang yaitu: Mempunyai variabel independen yang sama etos kerja dan motivasi, menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif. Perbedaannya yaitu: Obyek penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian yang sekarang. Penelitian terdahulu dilakukan di DPRD Provinsi Bengkulu yang sekarang dilakukan pada UMKM Desa Padurenan Kudus.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid, tahun 2012 yaitu dengan judul: *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”*. Menghasilkan penelitian bahwa: Kepemimpinan, motivasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.³⁷

Persamaan penelitian dahulu dengan yang akan saya lakukan sekarang yaitu: Menggunakan metode penelitian yang sama (kuantitatif), menggunakan variabel independen yang sama (motivasi), sama-sama menggunakan variabel ganda (X1, X2) dan satu variabel dependen (Y). Perbedaannya yaitu: Obyek penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan adalah berbeda.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Iva Chandraningsih, M. Al Musadieg, Hamidah Nayati Utami dengan judul *“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”* Menghasilkan penelitian bahwa: Berdasarkan hasil analisis jalur parameter variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur parameter variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil analisis jalur parameter variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur parameter variabel komitmen organisasional berpengaruh

³⁷Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid, *Op. Cit.*, hal. 92-93

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa hubungan antar variabel eksogen kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.³⁸

Persamaan penelitian dahulu dengan yang akan saya lakukan sekarang yaitu: Menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif, sama-sama menggunakan variabel ganda (X1, X2) dan satu variabel dependen (Y) dan variabel independen sama (motivasi X2). Perbedaannya yaitu: Obyek penelitian berbeda, penelitian terdahulu pada X1 nya menggunakan kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang akan saya lakukan X1 nya menggunakan etos kerja.

E. Kerangka Berpikir

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Tiga variabel ini terdiri atas dua variabel independen yaitu : Etos kerja dan motivasi serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Secara singkat hubungan antar variabel tersebut yaitu:

Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi merupakan sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dalam melakukan pekerjaan karyawan selalu dihadapkan oleh, motif, harapan, dan insentif. Dengan motivasi karyawan mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Selain itu, etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat seseorang bekerja dengan rajin, teliti,

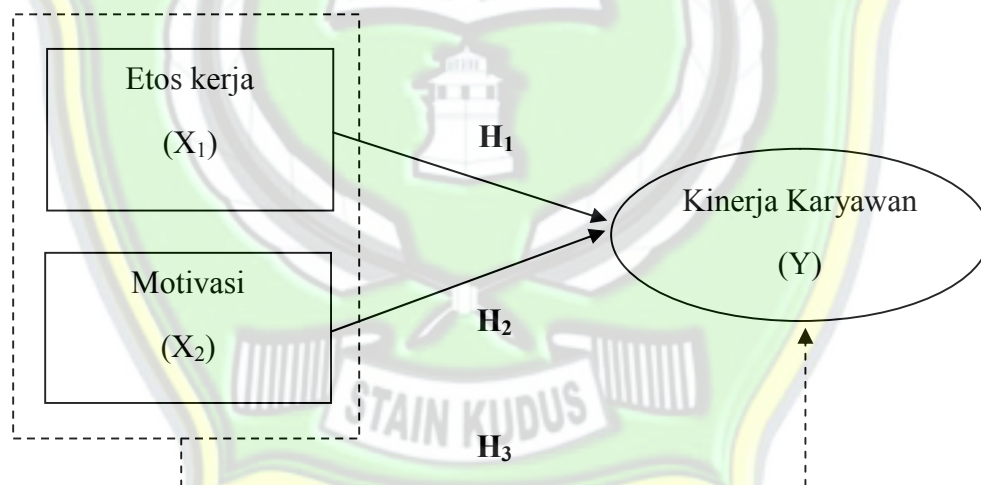
³⁸Iva Chandraningsih, M. Al Musadieg, Hamidah Nayati Utami dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Profit, Vol.6 No. 2. Hal. 42

berdedikasi, serta bertanggung jawab dengan baik sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan.³⁹

Dalam jurnal Nasution, Ridwan dan Ivo, menjelaskan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh seorang atau karyawan akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan kelelahan fisik/mental yang rendah. Etos kerja mampu menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan.⁴⁰

Dari uraian diatas maka dapat dibuat sebuah kerangka berfikir yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- = Uji secara parsial
- = Uji secara simultan

³⁹Dedi, Lubis, Muhammad, “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (ifrc) Banda Aceh”, Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 1, Agustus 2012. hal. 7-8.

⁴⁰Ivo, Ridwan, Nasution, *Op. Cit.*, hal. 895.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, dengan demikian kebenaran teori ini masih perlu diuji. Dalam penelitian ini perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.⁴¹

Etos kerja menyangkut pada sistem nilai-nilai, yaitu apa yang pantas dan yang tidak pantas dalam suatu masyarakat, karena itu etos kerja terkait dengan birokrasi pemerintahan, sebagaimana ditunjukkan bahwa pekerjaan administrasi itu tidak hanya menyangkut proses berfikir dan pengambilan keputusan seseorang pada posisi yang tertentu itu.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivo, Ridwan, Nasution, yang menghasilkan penelitian bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menjelaskan bahwa Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan kelelahan fisik/mental yang rendah. Etos kerja mampu menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan.⁴²

Berdasarkan teori dan permasalahan yang ada serta penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dan merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita

⁴¹Desmon Ginting, *Op. Cit.*, hal. 2-7.

⁴²Ivo, Ridwan, Nasution, *Op. Cit.*, hal. 897.

inginkan. Motivasi sangat dibutuhkan seseorang untuk membangkitkan semangat seseorang.⁴³

Mangkunegara mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu factor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (*knowledge + skill*). Artinya, seseorang yang memiliki IQ tinggi dan ditunjang oleh pendidikan yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugasnya, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Adapun faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan kerja.⁴⁴

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmila, Mahlia, Nurdjannah yang menemukan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi dengan kinerja karyawan. Motivasi merupakan sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dalam melakukan pekerjaan karyawan selalu dihadapkan oleh, motif, harapan, dan insentif. Dengan motivasi karyawan mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.⁴⁵

Berdasarkan teori dan permasalahan yang ada serta penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H2 :Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Etos kerja yang dimiliki oleh seorang atau karyawan akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan, dan kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat seseorang bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta bertanggung jawab dengan baik.

⁴³ Hadari Nawawi, *Op. Cit.*, hal.352-359.

⁴⁴Undang Ahmad Kamaludin, Muhammad Alfian, *Op. Cit.*, hal. 134.

⁴⁵Rahmila, Malia, Nurdjannah, *Op. Cit.*, hal. 92.

Motivasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang baik harus dapat memotivasi karyawannya dengan melihat dari sifat-sifat individu, pekerjaan, dan situasi kerja setiap karyawannya, dan mampu memahami hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawannya, sehingga pemimpin dapat memperkirakan apa yang diinginkan oleh para karyawannya. Disamping itu karyawan juga harus meyakini bahwa seorang pemimpin akan memberikan apa yang mereka inginkan selama mereka menunjukkan kinerja yang baik dan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara maksimal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivo, Ridwan, dan Nasution menemukan bahwa secara simultan etos kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁶

Berdasarkan teori dan permasalahan yang ada serta penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh signifikan etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

⁴⁶Ivo, Ridwan, Nasution, *Op. Cit.*, 899