

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.<sup>1</sup> Menurut Goerge R. Terry, “kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok suka rela”, Robert Tannenbaum, Irving R. Weschler, dan Fred Messarik mendefinisikan kepemimpinan sebagai “pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi dan diarahkan, melalui proses komunikasi, pada pencapaian tujuan atau tujuan-tujuan tertentu”.

Harold Koontz dan Cyril O’Donnel mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama”. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu<sup>2</sup>

Definisi arti kepemimpinan, berdasarkan beberapa pakar, yaitu :

- a. Wexely dan Yukki (1998), kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka.
- b. John Pfiffner (1953), kepemimpinan adalah kemampuan mengkoordinasikan dan memotivasi orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

---

<sup>1</sup>Sri Budi Cantika Yuli, *Manjamen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hlm., 165.

<sup>2</sup>Paul Hersey dan Ken Blanchard, *Op, Cit*, hlm., 98-99.

- c. Locke et.al. (1991), mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses membujuk orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama.
- d. Odway Tead; Terry; Hoyt (1944), adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.
- e. Humphill (1957), kepemimpinan adalah langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan.
- f. C. N. Cooley (1992), pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan kesempatan lain, semua gerakan sosial kalau diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat.<sup>3</sup>

Definisi kepemimpinan yang diberikan oleh beberapa ahli antara lain :

1. Fiedler (1976) mendefinisikan pemimpin dengan pengertian “seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta dia sebagai penanggung jawab utama ”. Fiedler memisahkan orang lain dalam kelompok, dimana ada orang yang memberi tugas (pemimpin) dan orang yang diberi tugas (bawahan). Orang yang dipisahkan dari kelompoknya untuk di jadikan pemimpin adalah seseorang yang memiliki atribut seperti kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, ketrampilan khusus, status dan lain-lain.
2. Davis (1981) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan orang untuk membujuk orang

---

<sup>3</sup>Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm., 381.

lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3. Terry dan Frankin (1982) mendefinisikan kepemimpinan dengan hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan kelompok. Definisi tersebut menekankan pada permasalahan hubungan antara orang yang mempengaruhi (pemimpin) dengan orang yang dipengaruhi (bawahan).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat di simpulkan bahwa pemimpin merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberikan tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu kriteria dalam menilai efektifitas kepemimpinan adalah kemampuannya dalam mengambil keputusan. Tetapi, kriteria itu saja tidaklah cukup, masih ada kriteria lain yang penting untuk diperhatikan dalam menilai efektifitas kepemimpinan seseorang. Kriteria yang dimaksud adalah kemampuan seorang pemimpin menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan. Sondong P. Siagian (1999) mengemukakan, terdapat lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu :

- a. Fungsi Penentu Arah

Setiap organisasi, baik yang bersifat besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak di capai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

b. Fungsi sebagai juru bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait. Peran ini sangat penting karena disadari bersama tidak ada satu pun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain. Adapun sasaran pemeliharaan hubungan tersebut adalah agar berbagai pihak yang berkepentingan: memiliki persepsi yang tepat dengan citra organisasi yang bersangkutan.

1. Memahami berbagai kebijaksanaan yang ditempuh oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya.
2. Menghindari munculnya salah pengertian tentang arah yang hendak di capai oleh organisasi.
3. Memberikan dukungan kepada organisasi.

Konsekuensi logis dari fungsi itu adalah bahwa seorang pemimpin harus mengetahui bukan saja bagaimana merumuskan kebijakan strategis akan tetapi juga berbagai keputusan lain yang telah di ambil oleh level pimpinan yang lebih rendah. Bahkan lebih dari itu, dituntut pula pengetahuan yang memadai tentang berbagai kegiatan yang berlangsung dalam organisasi, pengetahuan demikian akan memungkinkannya memberikan penjelasan yang diperlukan sedemikian rupa sehingga berbagai sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai.

c. Fungsi sebagai komunikator

Berkomunikasi pada hakikatnya adalah mengalihkan suatu pesan dari satu pihak kepada pihak lain. Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung efektif apabila pesan yang disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran. Komunikasi (penerima pesan) fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

d. Fungsi sebagai mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot dan bahkan mungkin hilang. Jadi, kemampuan dalam menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

e. Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistim alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlakukannya spesialisasi pengetahuan dan ketrampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator adalah pimpinan.

Sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang berhasil itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Watak dan kepribadian yang terpuji. Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji.
2. Keinginan melayani bawahan. Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan ketrampilan mereka agar karir mereka meningkat.

3. Memahami kondisi lingkungan. Seseorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi di sekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.
4. Intelegasi yang tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.
5. Berorientasi ke depan. Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.
6. Sikap terbuka dan lugas. Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru. Lugus tapi konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti kerja yang lain dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi.

Dalam kaitanya dengan kesuksesan pemimpin sebuah organisasi, nampaknya seorang pemimpin harus mempunyai sifat-sifat kepemimpinan. Menurut Sukarna, sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sebagai berikut : adil, jujur, benar, ikhlas, tegas, pemurah, alim, merendah, ramah.<sup>4</sup>

Indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Orientasi pada Tugas
  1. Menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk karyawan/bawahannya.
  2. Memberikan pendapat dan nasihat kepada bawahan.
  3. Menjelaskan apa saja yang dirasa belum jelas oleh bawahannya.
  4. Mengevaluasi kegiatan dengan harapan organisasi bergerak ke tujuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>4</sup>Sri Budi Cantika Yuli, *Op, Cit*, hlm., 166-172.

b. Orientasi pada Karyawan

1. Mendorong semangat dan menciptakan keharmonisan antar karyawan.
2. Memantau karyawan atau anak buah yang sedang bekerja.
3. Mengekspresikan persaan pada bawahan.
4. Menciptakan keharmonisan dalam organisasi.<sup>5</sup>

## 2. Lingkungan Kerja

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, sesuatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor - faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.<sup>6</sup> Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.<sup>7</sup> Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.<sup>8</sup>

Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor lingkungan kerja, secara umum lingkungan kerja dikategorikan menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukan dalam lingkungan kerja

---

<sup>5</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasional*, ANDI, Yogyakarta, 2008, hlm., 123-125.

<sup>6</sup> Diana khairaini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, Malikussaleh Industri Engineering Journal Vol. 2 No. 1, Tahun 2013, hlm.,19.

<sup>7</sup> Sri Budi Cantika Yuli, *Op, Cit*, hlm., 201.

<sup>8</sup> Diana Khairaini, *Op. Cit*, hlm., 19.

fisik serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

a. Tata ruang kerja yang tepat

Sebuah perusahaan hendaknya merencanakan terlebih dahulu ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat serta ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.<sup>9</sup>

b. Pewarnaan

Dalam masalah lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna, sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang adadisekitarnya. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti apa yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Untuk ruang kerjahendaknya dipikirkan warna-warna yang dingin/lembut, misal coklat muda/krem, abu-abu muda, hijsu muda, dan sebagainya.

Pewarna bukan hanya pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas sehinggadapat juga termasuk pewarnaan mesin-mesin, pewarnaan perlatan, bahkan dari pewarnaan dari seragam yang mereka pakai , perlu mendapatkan perhatian.

c. Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain ini mempengaruhikesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.

---

<sup>9</sup>Hairil Anwar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kntor Imigrasi Kota Samarinda*, E-Journal Ilmu Pemerintah, Nomer 1, Tahun 2013, hlm., 351.

Kebersihan lingkungan bukan hanya seperti kebersihan tempat bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu. Misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan yrasa yang kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan.

Untuk menimbulkan udara yang cukup, hal pertama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi ini harus cukup lebar, dengan ventilasi yang sangat lebar akan dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan. Selain ventilasi, kontruksi gedung dapat berpengaruhpula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon renda. Selain itu maka luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja, akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.<sup>10</sup>

e. Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

Meskipun demikian haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau ataupun udara yang pengap. Misalnya dengan kaca buram atau membuat kontruksi sedemikian rupa sehingga masuknya sinar matahari tidak langsung.

---

<sup>10</sup>*Ibid*, hlm., 193.

Akan tetapi bila masuknya sinar matahari terlalu banyak akan menimbulkan efek negatif, maka disini perlu tambahan penerangan lampu listrik atau lampu lainnya.

Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja. Pada saat ini neon misalnya, menimbulkan penerangannya kuat tapi menghemat watt. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. harus selalu diingat bahwa penerangan yang terlalu besar akan membuat rasa panas pada karyawan sehingga akan menimbulkan rasa kegelisahan. Tetapi apabila sebaliknya penerangan kurang maka karyawan akan lekas mengantuk dan kemungkinan pekerjaan yang banyak keliru.

f. Musik

Telah diakui bahwa sebenarnya musik akan berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Ketika dalam sebuah perusahaan diperdengarkan musik yang menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Namun dalam hal musik selain dipikirkan yang menyenangkan maka harus juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya terhadap pekerjaan adalah negatif.<sup>11</sup>

g. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja

---

<sup>11</sup>*Ibid*, hlm., 194.

yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.<sup>12</sup>

#### h. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Gangguan ini sering kali dibiarkan saja walaupun tidak ada perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluahkan untuk masalah itu. Yang dimaksud dengan kebisingan adalah suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu akan menimbulkan gangguan pendengaran.<sup>13</sup>

Menurut Schermerhorn yang dikutip oleh Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora, indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:<sup>14</sup>

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Keamanan
5. Kebisingan

Sedangkan faktor-faktor yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja non fisik serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

#### a. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Hubungan interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar

---

<sup>12</sup>Heny Sidanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, Jurnal JIBEKA, Volume 9 Nomer 1, 2015, hlm., 47.

<sup>13</sup>Hairil Anwar, *Op. Cit*, hlm., 351

<sup>14</sup>Artika Triwibowo dan Ramon Zamora, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam*, Jurnal EQUILIBIRA, Volume 3 No. 2 Tahun 2016, hlm., 6.

terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dan meningkatkan kinerjanya.<sup>15</sup>

### 3. Etika Kerja Islam

Etika tak lepas dari asli kata *ethos* dalam bahasa Yunani yang berarti kebiasaan (*custom*) atau karakter (*character*). Etika merupakan studi sistematis tentang tabiat konsep nilai, baik, buruk, harus, benar, salah dan lain sebagainya dan prinsip-prinsip umum yang membenarkan kita untuk mengaplikasinya atas apa saja. Disini etika dapat dimaknai sebagai dasar moralitas seseorang dan disaat bersamaan juga sebagai filsufnya dalam berperilaku.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>Nela Prima dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8 Nomer 2, Maret 2014, hlm., 3.

<sup>16</sup>Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Prenada Media Group, Jakarta, 2006, hlm., 4-5.

Etika atau *al-akhlaq* dalam khazanah pemikiran Islam dipahami sebagai ilmu yang menjelaskan arti baik dan buruk, menerangkan apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia kepada lainnya, menyatakan tujuan yang harus dituju oleh manusia dalam perbuatan mereka dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang harus diperbuat. Selain itu, etika merupakan gambaran rasional mengenai hakikat dan dasar perbuatan dan keputusan yang benar serta prinsip-prinsip yang menentukan bahwa perbuatan dan keputusan secara moral diperintahkan dan dilarang.<sup>17</sup>

Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram.<sup>18</sup>

Secara umum etika dapat didefinisikan sebagai satu usaha sistematis, dengan menggunakan akal untuk memaknai individu atau sosial kita, pengalaman moral, dimana dengan cara itu dapat menentukan peran yang akan mengatur tindakan manusia dan nilai yang bermanfaat dalam kehidupan.<sup>19</sup>

Etika pada umumnya diidentikkan dengan moral (moralitas). Tetapi, meskipun sama terkait dengan baik buruk tindakan manusia, etika dan moral memiliki pengertian yang berbeda. Moral lebih terkait dengan nilai baik atau buruk setiap perbuatan manusia, sedang etika lebih merupakan ilmu yang mempelajari tentang baik dan buruk tersebut.<sup>20</sup>

Dari beberapa pengertian di atas, definisi etika adalah sebagai alat yang digunakan untuk menilai (mengukur) baik atau buruk suatu tindakan yang dilakukan seseorang, berdasarkan akal pikiran (rasional). Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Sehingga tindakan yang dinilai

---

<sup>17</sup>R. Lukman Fauroni, *Etika Bisnis Dalam AL- Qur'an*, Pustaka Pesantren, Yogyakarta, 2006, hlm., 16.

<sup>18</sup>Muhammad dan Alimin, *Etika dan Perlindungan Konsumen dalam Ekonomi Islam*, BPFE, Yogyakarta, 2004, hlm., 57.

<sup>19</sup>Taha Jabir Al-Alawani, *Bisnis Islam*, AK GROUP, Yogyakarta, 2005, hlm., 4.

<sup>20</sup>Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm., 49.

Etika Islam adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaran Syari'at Islam.

Istilah lain yang terkait dengan Etika adalah Etos. Kata etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. 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).<sup>21</sup>

Etos yang juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Seorang akan merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan.<sup>22</sup> 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 sesempurna mungkin.<sup>23</sup>

Dari definisi tersebut, ada hal yang membedakan antara etos dan etika. Etos sangat terkait kepada kerja keras cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dan disiplin tinggi untuk menciptakan nilai tambah organisasi Sedangkan etika sangat terkait dengan etos kerja yang memperhatikan aspek moral, etika, keadilan, dan integritas dalam menciptakan nilai tambah organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori etika kerja Islam yang dikemukakan oleh Dr. Mustaq Ahmad, yang mengatakan bahwa seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Pada batasan ini beliau merangkum tata krama perilaku bisnis itu ke dalam tiga garis besar,

---

<sup>21</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hlm., 15.

<sup>22</sup>Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Islami: Tataran Teoritis dan praksis*, Anggota IKAPI, Malang, 2008, hlm., 127-128.

<sup>23</sup>Toto Tasmara, *Op. Cit*, hlm., 15.

yaitu: 1. Murah hati, 2. Motivasi untuk berbakti dan 3. Ingat Allah dan Prioritas utama-Nya.<sup>24</sup>

Menurut Dr. Mustaq Ahmad, indikator-indikator etik kerja Islam sebagai berikut:

a. Murah Hati

Sopan santun adalah pondasi dasar dan inti dari kebaikan tingkah laku. Sifat ini sangat dihargai dengan nilai yang tinggi, dan mencakup semua sisi hidup manusia. Allah memerintahkan orang Muslim untuk selalu rendah hati dan bersikap lemah lembut.<sup>25</sup>

b. Motivasi untuk Berbakti

Di dalam aktivitas bisnis, seorang muslim hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakatnya dan manusia secara keseluruhan. Aktivitasnya jangan semata-mata ditunjukkan untuk “mengasah kapaknya sendiri” dan tidak juga semata-mata untuk memenuhi peti simpanannya. Etika bisnis Al-Qur'an mengharuskan pelakunya untuk memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan tertentu tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri.<sup>26</sup>

c. Ingat Allah dan Prioritas utama-Nya

Seorang Muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Dia hendaknya sadar penuh dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta. Kesadaran akan Allah ini, hendaknya menjadi sebuah kekuatan pemicu (*driving force*) dalam segala tindakannya.

Semua kegiatan bisnis hendaknya selaras dengan moralitas dan nilai-nilai utama yang digariskan oleh Al-Qur'an. Kaum Muslimin diperintahkan untuk mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat yang telah Allah karuniakan padanya dengan

---

<sup>24</sup>Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Pustaka Al-Kaustar, Jakarta, 2001, hlm., 109.

<sup>25</sup>*Ibid*, hlm., 109.

<sup>26</sup>*Ibid*, hlm., 112-113.

jalan yang sebaik-baiknya. Walaupun Islam menyatakan bahwasannya berbisnis merupakan pekerjaan halal, namun pada tataran yang sama Islam juga mengingatkan secara eksplisit bahwasannya semua kegiatan bisnis jangan sampai menghalangi mereka untuk selalu ingat pada Allah dan melanggar rambu-rambu perintah-Nya.<sup>27</sup>

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.<sup>28</sup>

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. Kinerja dapat diketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Menurut Oxford Dictionary, kinerja (performance) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.<sup>29</sup>

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga berdasarkan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan. Diantara beberapa pengertian kinerja tersebut adalah :

- a. Wibowo menyebutkan kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula

---

<sup>27</sup>*Ibid*, hlm., 114-115.

<sup>28</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm., 44.

<sup>29</sup>Moehariono, *Op. Cit*, hlm., 95.

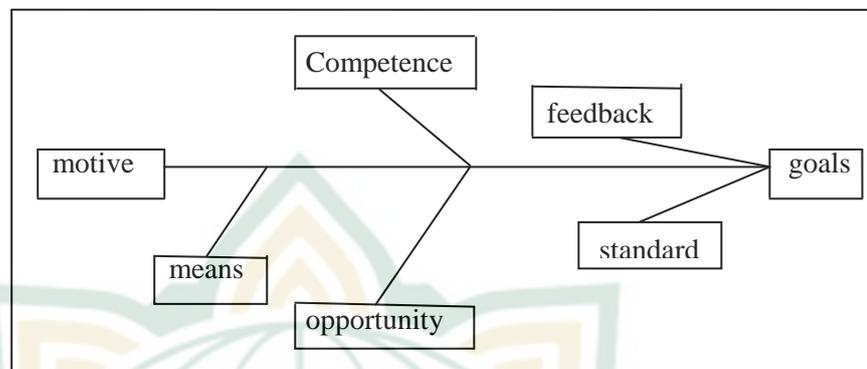
dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

- b. Wirawan kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang pandangannya dalam bahasa inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- c. Moeherino kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu progam kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditusngkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.
- d. Amstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.
- e. Abdullah dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan oraganisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pemimpin (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.<sup>30</sup>

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

---

<sup>30</sup>M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Presindo, Yogyakarta, 2014, hlm., 2-3.



**Gambar 2.1 : Indikator kinerja**

Sumber : Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewy E. Johnson, *Management of Oeganisational Behavior*, 1996 : 386.

Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, umpan balik. Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut :

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk di capai. Pengertian tersebut<sup>31</sup> mengandung bahwa tujuan bukanlah persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran

<sup>31</sup>Wibowo, *Op.Cit*, hlm., 86.

apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

### 3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

### 4. Alat atau Saran

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan yang sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau<sup>32</sup> sarana, tugas pekerja spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi

---

<sup>32</sup>*Ibid*, hlm., 87.

memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insenting berupa usg, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

#### 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas dan kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.<sup>33</sup>

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:<sup>34</sup>

- a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- b. Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

---

<sup>33</sup>*Ibid*, hlm., 88.

<sup>34</sup>Suharto dan Budhi Cahyono, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *Jurnal Ekonomi*, 1 Januari, 2005, hlm., 15.

- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu keaktifan menyampaikan pendapat di dalam rapat.
- e. Perencanaan kerja, yaitu kegiatan yang dirancang sebelum melaksanakan aktifitas pekerjaannya.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Selain itu penelitian terdahulu digunakan untuk menunjukkan keaslian penelitian ini, bahwa penelitian ini melakukan duplikasi dari hasil penelitian terdahulu. Untuk itu peneliti akan menjelaskan secara ringkas hasil penelitian terdahulu:

1. Ardika Triwibowo dan Ramon Zamara, Tahun 2016, berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam”. Dalam penelitian ini menggunakan probability sampling, dengan sampel yang digunakan adalah sebanyak 53 responden, hasil penelitian menunjukkan: (1) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (2) disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (3) komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (4) dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Diana khairaini Sofyan, Tahun 2013, berjudul, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”. Dalam penelitian ini menggunakan stratified random sampling, pengambilan sampel dilakukan pada 40 responden, hasil penelitian menunjukkan: (1) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA.

3. Irwati.,dkk, Tahun 2016berjudul, “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali kabupaten Polewali Mandar”. Dalam penelitian ini menggunakan total sampling, dengan jumlah populasi 30 orang, hasil penelitian menunjukkan, (1)menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lantora. (2) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lantora. (3) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lantora. Dengan demikian, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.
4. Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti, Tahun 2017, berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate PLASTIC (Tricopla)”. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan populasi 52 karyawan, hasil penelitian menunjukkan, (1) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja(2) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Interevening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)
5. Faizal Nurmatias, Tahun 2015, berjudul, “Pengaruh Etika Kerja Islam , Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan DI INSTITUT AGAMA ISLAM TAFACQUH FIDDIN, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian pada variabel etika kerja islam, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaquh

Fiddin. Kontribusi variabel etika kerja islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,4 persen.

**Tabel 2.1**

**Hasil Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Ardika Triwibowo dan Ramon Zamara, Tahun 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam	Perbedaan yang saya teliti adalah obyek pembahasannya, pembahasan yang saya teliti yaitu pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja karya, sedangkan peneliti membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, dan lokasi obyek	Penelitian ini sama-sama membahas tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

			yang saya teliti juga berbeda.	
2	Diana khairaini Sofyan, Tahun 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	Perbedaan yang saya teliti adalah obyek pembahasannya, pembahasan yang saya teliti pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan sedangkan peneliti membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai dan lokasi obyek yang saya teliti juga berbeda.	Penelitian ini sama-sama membahas tentang lingkungan kerja, penelitian ini sama-sama menggunakan metedo kuantitatif.
3	Irwati.,dkk, Tahun 2016	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan	Perbedaan yang saya teliti adalah obyek	Penelitian ini sama-sama membahas tentang

		Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali kabupaten Polewali Mandar	pembahasannya, pembahasan yang saya teliti yaitu pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan sedangkan peneliti membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan lokasi obyek yang saya teliti juga berbeda.	kepemimpinan dan lingkungan kerja, penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif.
4	Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti, Tahun 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel	Perbedaan yang saya teliti adalah obyek pembahasannya, pembahasan yang saya teliti pengaruh kepemimpinan,	Penelitian ini sama-sama membahas tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan, penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

		Intervening pada PT. Trio Corporate PLASTIC (Tricopla)	lingkungan kerja dan etika kerja Islam sedangkan peneliti membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan lokasi obyek yang saya teliti juga berbeda.	
5	Faizal Nurmatias, Tahun 2015	Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan DI INSTITUT AGAMA ISLAM TAFALU FIDDIIN	Perbedaan yang saya teliti adalah obyek pembahasannya, pembahasan yang saya teliti pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islam sedangkan peneliti membahas tentang Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen	Penelitian ini sama-sama membahas tentang etika kerja Islam dan kinerja karyawan, metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

			Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan lokasi obyek yang saya teliti juga berbeda.	
--	--	--	--	--

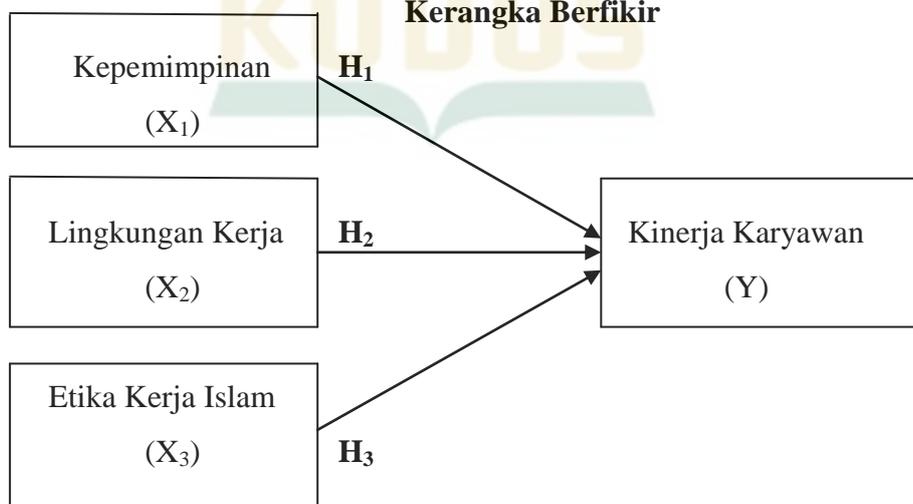
Sumber : Data Sekunder, di olah 2018

**C. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.<sup>35</sup> Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.2**

**Kerangka Berfikir**



<sup>35</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Ke Enam Belas*, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm., 99.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan kesimpulan teoritis atau sementara dalam penelitian.<sup>36</sup> Dengan hipotesis, penelitian menjadi jelas searah pengujiannya dengan kata lain hipotesis membimbing peneliti dalam melaksanakan penelitian dilapangan baik sebagai objek pengujian maupun dalam pengumpulan data.<sup>37</sup> Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irwati.,dkk, pada Tahun 2016, menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian, hipotesis 1 sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

##### **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irwati.,dkk, pada Tahun 2016, menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian yang dilakukan Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti, Tahun 2017, menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate PLASTIC (Tricopla). Penelitian yang dilakukan Ardika Triwibowo dan Ramon Zamara, Tahun 2016, menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. Penelitian yang dilakukan Diana khairaini Soyand, Tahun 2013, menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan

---

<sup>36</sup>Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm., 76.

<sup>37</sup>M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2005, hlm., 85.

antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. Dengan demikian, hipotesis 2 sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

### **3. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Faizal Nurmatias, Tahun 2015, menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di INSTITUT AGAMA ISLAM TAFALUHU FIDDIIN. Dengan demikian, hipotesis 3 sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

