

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Etos Kerja

a. 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 sesempurna mungkin.¹

Nurcholis Majid dalam Saifullah, Etos artinya watak, karakter, sikap, kebiasaan dan kepercayaan yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.² Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*).³ Etos kerja adalah sikap, keyakinan dan pandangan hidup akan nilai kerja, yang dibentuk oleh dimensi internal dan eksternal. Yang dimaksud dengan dimensi internal adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri, sedang dimensi eksternal adalah bentukan dari

¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

² Saifulloh, "Etos kerja dalam persepektif Islam", *Jurnal Sosial Humaniorah*, Vol 3 No.1 (2010), 54, diakses pada 5 Januari 2019, <http://iptek.its.ac.id>.

³ Toto tasmara *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 20.

luar, baik itu keluarga, masyarakat, budaya bangsa dan sejenisnya.⁴

Etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.⁵ Islam memerintahkan hambanya untuk bekerja, Allah SWT dalam Al Qur'an surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya: dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib, maka status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib. Kewajiban ini pada dasarnya bersifat individual, atau fardhu ‘ain, yang tidak bisa diwakilkan kepada orang lain. Hal ini berhubungan langsung dengan pertanggung jawaban amal yang juga bersifat individual, dimana individulah yang kelak akan mempertanggung jawabkan amal masing- masing. Untuk pekerjaan yang langsung memasuki wilayah kepentingan umum, kewajiban menunaikannya bersifat kolektif atau sosial, yang disebut dengan fardhu kifayah, sehingga lebih menjamin terealisasinya

⁴ Sari Narulita, “Etos Kerja Dalam Islam”, *Jurnal Studi Al-Qur'an; Membangun Tradisi Berfikir Qur'ani* Vol. IV , No. 1 (2008), 52, diakses pada 7 Januari 2019, <http://journal.unj.ac.id>.

⁵ Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, “Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun”, *JESTT* Vol. 2 No. 4 (2015), 275, diakses pada 5 Januari 2019, <http://researchgate.net>.

kepentingan umum tersebut. Namun, posisi individu dalam konteks kewajiban sosial ini tetap sentral. Setiap orang wajib memberikan kontribusi dan partisipasinya sesuai kapasitas masing-masing, dan tidak ada toleransi hingga tercapai tingkat kecukupan (kifayah) dalam ukuran kepentingan umum.⁶

Tasmara dalam Ramadhan dan Ryandono mendefinisikan etos kerja dalam islam adalah sebagai suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*). Etos kerja memberikan pandangan dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.⁷ Dengan kata lain, etos kerja adalah menjalankan kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkan kepada yang lebih baik.

b. Ciri-ciri kepribadian dalam etos kerja

Tasmara dalam Ramadhan dan Ryandono, ciri-ciri pribadi yang memiliki etos kerja adalah sebagai berikut:⁸ 1) Kecanduan terhadap waktu; 2) Memiliki moralitas yang bersih; 3) Kecanduan kejujuran; 4) Memiliki komitmen; 5) Istiqamah dan kuat pendirian; 6) Kecanduan disiplin; 7) Konsekuen dan berani menghadapi tantangan; 8) Memiliki sikap percaya diri; 9) Orang yang kreatif; 10) Tipe orang yang bertanggung jawab; 11) Bahagia karena melayani; 12) Memiliki harga diri; 13) Memiliki jiwa kepemimpinan; 14) Berorientasi masa depan; 15) Hidup hemat dan efisien; 16) Memiliki jiwa wiraswasta; 17) Memiliki insting bertanding;

⁶ Sari Narulita, "Etos Kerja Dalam Islam", *Jurnal Studi Al-Qur'an; Membangun Tradisi Berfikir Qur'ani* Vol. IV , No. 1 (2008), 49, diakses pada 7 Januari 2019, <http://journal.unj.ac.id>.

⁷ Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun", *JESTT* Vol. 2 No. 4 (2015), 278, diakses pada 5 Januari 2019, <http://researchgate.net>.

⁸ Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun", *JESTT* Vol. 2 No. 4 (2015), 279, diakses pada 5 Januari 2019, <http://researchgate.net>.

18) Keinginan untuk mandiri; 19) Kecanduan belajar dan haus mencari ilmu; 20) Memiliki semangat perantauan; 21) Memperhatikan kesehatan dan gizi; 22) Tangguh dan pantang menyerah; 23) Berorientasi pada produktivitas; 24) Memperkaya jaringan silaturahmi; dan 25) Memiliki semangat perubahan.

Seorang muslim yang beretos kerja akan melahirkan sikap hidup yang tercermin dalam akhlakunya sehari-hari, yang diantaranya sebagai berikut:⁹

1. Menghargai waktu, karena ajaran islam menganggap waktu adalah sesuatu yang sangat penting, Al-Qur'an sendiri sangat menentang tindakan malas dan menyia-nyaiakan waktu dengan cara berpangku tangan dan tinggal diam atau melakukan hal-hal yang tidak produktif. Waktu sangat berharga karena satu detik waktu jika telah lewat tidak bisa diulangi, karena itu sangat merugi jika seseorang melewatkan waktu begitu saja tanpa diisi dengan sesuatu yang bermakna.
2. Tidak berbuat dhalim. Dhalim bisa bermakna menempatkan sesuatu bukan pada tempat yang seharusnya, atau tidak memberikan hak kepada orang lain. Dalam kehidupan sehari-hari kata dhalim sering digunakan untuk menunjukkan perilaku yang menindas, seperti penguasa, pimpinan, majikan yang menindas, perilaku mereka dianggap dhalim.
3. Rendah hati, dalam arti tidak menyombangkan diri kepada orang lain, karena dia menganggap manusia itu sebenarnya sama dan sederajat dihadapan Allah. Yang membedakannya hanya nilai taqwa.
4. Taat kepada hukum yang berlaku, dalam arti tidak menghalalkan segala cara untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya, ia tahu persis hal-hal yang diharamkan ketika dia menjalankan usahanya, dan dia berusaha untuk menjauhinya dan tetap dalam jalan yang lurus.

Hafifudhin (2003) mengungkapkan bahwa etos kerja muslim yang mengikuti konsep keseimbangan ini akan terepresentasikan dalam perilaku sebagai berikut:

⁹ Didi Sunardi, "Etos Kerja Islami", *Jurnal Universitas Muhammadiyah* (2007), 92-93, diakses pada 5 januari 2019, <https://media.neliti.com>.

- 1) *As-shalah* yakni selalu mengerjakan semua pekerjaan yang baik dan manfaat. (QS. 16: 97)
- 2) *Al-ihsân* yakni melakukan kerja yang terbaik dan lebih baik lagi.
- 3) *Al-Mujâhadah* atau kerja keras dengan *optimal*. (QS. 29: 69)
- 4) *Tanâfus* dan *ta'âwun* atau berkompetisi dan tolong menolong. (QS 9: 71, 2:148)

2. OCB

a. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ dalam Dewi dan Fransistya, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang kebijaksanaan untuk memilih secara bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal dan secara keseluruhan dapat mengembangkan fungsi efektif suatu organisasi.¹⁰ Robbins dalam Putri dan Utami, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.¹¹ *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut.¹²

Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau mengerjakan melebihi dari tugas mereka seperti biasa dan

¹⁰ Rooswita Santia Dewi dan Prima Yudha Fransistya, “*Organizational Citizenship Behavior* Pada Pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat”, *Jurnal Ecopsy*, Volume 4 Nomor 2 (2017), 105, diakses pada 7 Januari 2019, <https://ppjp.ulm.ac.id>.

¹¹Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol.46No.1 (2017), 29, diakses pada 6 Januari 2019,<https://media.neliti.com>.

¹²Alifah Rahmadiyah Putri dan Anton Priyo Nugroho, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi”, *Jurnal Manajemen Ekonomi*(2018):5,diakses pada 6 Januari 2019, <https://dspace.uii.ac.id>

mengusahakan kinerja melebihi dari seperti yang diharapkan. Di tempat kerja yang dinamis sekarang ini, dimana tugas meningkat, dilakukan dalam bentuk tim dan fleksibilitas sangat penting. Organisasi memerlukan pekerja yang terikat dalam “*good citizenship behavior*”, seperti membuat *statement* konstruktif tentang kelompok kerjanya dan organisasi, membantu orang lain dalam tim, melakukan pekerjaan ekstra secara sukarela, menghindari konflik yang tidak perlu, menunjukkan perhatian pada kepemilikan organisasi dan menghargai spirit.¹³

Nurdiana dalam Ritonga, Perilaku *citizenship* (OCB) ini dikenal dengan perilaku amal shaleh dengan keikhlasan. Perilaku *citizenship* identik dengan perilaku ikhlas yang dilakukan tanpa mengharap imbalan atau *reward* dari pimpinan, tetapi semata-mata karena kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan dan membantu sesama.¹⁴

b. Bentuk-Bentuk OCB dalam Perspektif Islam

Adapun bentuk-bentuk OCB yang telah dijelaskan sebelumnya, jika dilihat dalam perspektif Islam adalah sebagai berikut¹⁵:

1) *Al-truisme* (Taawun)

Seorang muslim agar selalu membantu saudaranya yang lain. Allah menjanjikan bahwa orang yang suka membantu orang lain, maka akan dibantu dan diberi kemudahan oleh Allah SWT.

2) Sportif

Sportif diartikan sebagai kemauan untuk mempertahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain.

3) *Courtesy* (persaudaraan)

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007); 426.

¹⁴ Eni Erlina Ritonga, “Peran *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat”, *IQTISHODUNA* Vol. 14 No. 1 (2018), 78, diakses pada 8 Januari 2019, <http://www.researchgate.net>.

¹⁵ Ifi Nur Diana, “*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dalam Islam”, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2 (2012), 145-147, diakses pada 6 Januari 2019, <http://digilib.mercubuana.ac.id>.

Seorang muslim hendaknya mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari adanya permasalahan sesama teman.

4) *Civic virtue* (peduli)

Setiap muslim harus peduli orang lain dan juga mendatangi setiap ada undangan pertemuan ilmiah atau rapat. Ini sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi.

5) *Conscientiousnes* (mujahadah)

Seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikitpun.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Suwatno dan Priansa dalam Sudarno dan Wibowo, Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.¹⁶ Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya.¹⁷

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.¹⁸ Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan

¹⁶ Thessa Imay Sudarmo & Ugung Dwi Ario Wibowo, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*", *PSYCHO IDEA*, (2018): 52, diakses pada 8 januari 2019, <http://repository.ump.ac.id>.

¹⁷ Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. PEI Hai International Wiratama Indonesia)", *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL. 10, NO. 2 (2008), 127, diakses pada 7 Januari 2019, <http://www.researchgate.net>.

¹⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2007), 156.

kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.¹⁹ Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.²⁰

Sutrisno dalam Febriyana, terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.²¹

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno dalam Setyawibowo dan Silvianita, terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:²²

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan

¹⁹ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 98.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007); 413.

²¹ Wanda Febriyana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepa Chakra 2015", *e-Proceeding of Management* Vol.2, No.3 (2015): 3, diakses pada 7 Januari 2019, <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>.

²² Wahyu Setyawibowo dan Anita Silvianita, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR BANK Daerah Gunungkidul", *e-Proceeding of Management* Vol.4, No.1 (2017): 4, diakses pada 7 Januari 2019, <http://repository.untag-sby.ac.id>.

kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian, menyatakan bahwa terdapat lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu²³:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, kesempatan belajar serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan kerja dapat tercipta.

2. Gaji

Faktor signifikan lain terhadap kepuasan kerja adalah upah dan gaji. Theriault menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja. Dengan adanya gaji, maka kepuasan individu akan muncul karena gaji mampu menjawab kebutuhan individu. Judge dan Locke menyatakan karyawan akan memperoleh kepuasan kerja apabila gaji yang didapat dari pekerjaannya melebihi harapan karyawan.

3. Kesempatan atau promosi

Terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan menyebabkan karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja. Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau

²³ Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner", *AGORA* Vol. 6, No. 1 (2018): 1-2, diakses pada 7 Januari 2019, <http://publication.petra.ac.id>.

kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Promosi mampu memuaskan karyawan dengan pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

4. Supervisor/atasan

Dilihat dari kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan kerja, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung karyawan akan memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan melakukan hubungan sosial. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarahkan kepada kepuasan kerja yang meningkat. Jika terdapat konflik dengan rekan kerja, maka hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.

4. Kinerja Karyawan

c. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari terjemahan kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan (prestasi kerja). Namun sebenarnya kinerja itu mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja (prestasi kerja), tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.²⁴ Suyudi dalam Ardiana, dkk, Kinerja atau performansi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

²⁴ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 259.

rangka mencapai tujuan organisasi.²⁵ Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi akan baik.

Rashidoor dalam Wanda Febriyana, Kinerja adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan mereka atau dalam kata lain tingkat efisiensi yang diperoleh dalam melakukan pekerjaannya (pelatihan, produksi atau pelayanan).²⁶ Wirawan dalam Kristine Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar kerja yang disepakati bersama.²⁷

Robbins dalam Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu²⁸:

1) Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

²⁵ Ardiana, dkk, “Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 1 (2010): 45, diakses pada 7 Januari 2019, <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id>.

²⁶ Wanda Febriyana, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015”, *e-Proceeding of Management* Vol.2, No.3 (2015): 2, diakses pada 7 Januari 2019, <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>.

²⁷ Erline Kristine, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa”, *Jurnal EKSEKUTIF* Volume 14 No. 2 (2017): 387, diakses pada 7 Januari 2019, <https://jurnal.ibmt.ac.id>.

²⁸ Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner”, *AGORA* Vol. 6, No. 1 (2018): 2-3, diakses pada 7 Januari 2019, <http://publication.petra.ac.id>.

4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. Penelitian Terdahulu

Kajian ini berguna untuk memberikan gambaran dan memperjelas kerangka berpikir pembahasan. Disamping itu juga bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang relevan mengenai “Pengaruh Etos Kerja *OCB* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara”, adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Tahun Penelitian | Rumusan Masalah | Metode | Hasil | Perbedaannya |
|----|---------------------------|---|------------------|---|-------------|--|---|
| 1. | Garry Surya Changgr iawan | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di <i>One Way Production</i> | 2017 | Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di <i>One Way Production</i> | Kuantitatif | <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di <i>One Way Production</i></p> <p>3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di <i>One Way Production</i>.</p> | Terletak pada variabel bebasnya yaitu motivasi kerja. |

| | | | | | | | |
|----|--|---|------|--|------------|---|--|
| | | | | | | 4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di <i>One Way Production</i> | |
| 2. | Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhammad Nafik Ryandono | Etos kerja islami pada kinerja bisnis Pedagang muslim Pasar Besar Kota Madiun | 2015 | Bagaimana dampak etos kerja Islami pada kinerja bisnis pedagang muslim Pasar Besar Kota Madiun ? | Kualitatif | Etos kerja Islami pada pedagang muslim di Pasar Besar Madiun berdampak positif terhadap kinerja bisnis dilihat dari peningkatan | Terletak pada variabel bebas dan objek penelitian. |

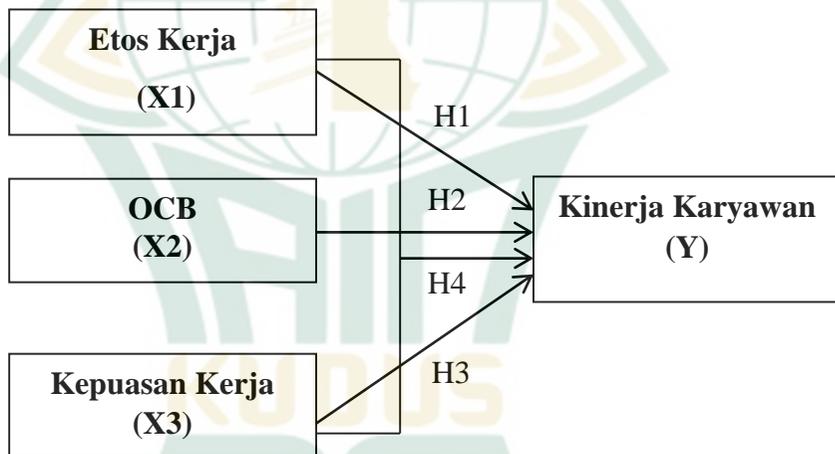
| | | | | | | | |
|----|---|---|------|--|-------------|---|--|
| | | | | | | an omset yang diperoleh, laba usaha, pangsa pasar, serta jumlah tenaga kerja yang bertambah. | |
| 3. | Yumna Dalian Putri Hamidah Nayati Utami | Pengaruh <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> terhadap kinerja (studi pada tenaga perawat ruang rawat inap rumah sakit baptis batu) | 2017 | Apakah adanya pengaruh antara Variabel OCB yaitu <i>Altruism</i> , <i>Conscientiousness</i> , <i>Sportsmanship</i> , <i>Courtesy</i> , <i>Civic Virtue</i> terhadap Kinerja Karyawan | Kuantitatif | Hasil analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh secara simultan (bersama-sama) pada setiap variabel bebas menunjukkan variabel <i>Altruism (X1)</i> , <i>Conscientiousness (X2)</i> , <i>Sportsmanship (X3)</i> , <i>Courtesy (X4)</i> , <i>Civic virtue</i> | Terletak pada variabel bebas dan objek penelitian. |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | | (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibuat model pemikiran penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah

penelitian, belum jawaban yang empirik.²⁹ Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka sebagai langkah awal penelitian ini, dibuatlah suatu hipotesa atau dugaan sementara dari masalah yang akan diteliti. Maka hipotesis dari penelitian adalah:

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono (2015) menunjukkan bahwa variabel etos kerja pada pedagang muslim di Pasar Besar Madiun berpengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis. Etos kerja sebagai suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*). Karyawan yang memiliki ciri etos kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja dalam pekerjaannya. Dari uraian diatas maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

2. Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami (2017) menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh secara simultan (bersama-sama) pada setiap variabel bebas menunjukan variabel *altruism* (X1), *conscientiousnes* (X2), *sportsmanship* (X3), *courtesy* (X4), *civic virtue* (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Menurut Nurdiana dalam Ritonga, perilaku *citizenship* (OCB) ini dikenal dengan perilaku amal shaleh dengan keikhlasan. Perilaku *citizenship* identik dengan perilaku ikhlas yang dilakukan tanpa mengharap imbalan atau reward dari pimpinan, tetapi semata-mata karena kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan dan membantu sesama. Dari uraian diatas maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara OCB terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 93.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian Garry Surya Changgriawan (2017) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Dari uraian diatas maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.

4. Pengaruh etos kerja *OCB* dan kepuasan kerja secara serempak dan parsial terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara

Hasil dari penelitian Eni Erlina Ritonga (2012) menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *OCB* mendapatkan hasil yang signifikan, begitu juga pada model pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tanpa melalui *OCB* mendapatkan hasil yang signifikan pula. Suyudi dalam Ardiana, dkk, Kinerja atau performansi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian diatas maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja *OCB* dan kepuasan kerja secara serempak dan parsial terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara.