

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan Islami

a. Pengertian Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan merupakan seseorang individu dalam memimpin yang bertujuan untuk mempengaruhi para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang direncanakan untuk memberikan manfaat bagi individu dan organisasi. Dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin tidak hanya berjalan sendiri dalam melaksanakan program-program saja, tetapi pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- 1) Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- 3) Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.¹

Dalam perspektif Islam, ada beberapa istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin. Pertama, kata *umara* yang sering disebut juga dengan *ulil amri*. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran surat An- Nisa: 59 sebagai berikut:

¹ Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 3.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ
وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ
إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(Nya) dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (QS. An-Nisa: 59).²

Dalam ayat diatas dikatakan bahwa *ulil amri* adalah yang mendapat amanah mengurus urusan orang. Dengan kata lain pemimpin merupakan orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami adalah kepemimpinan yang mengandung aspek-aspek yang terdapat pada pengertian pada umumnya, namun pada kepemimpinan islami terdapat nilai-nilai agama yang mendasarinya.³

b. Sifat-sifat Pemimpin Islam

Untuk menjadi seorang pemimpin dalam Islam dibutuhkan beberapa sifat-sifat mulia yang dalam hal ini diambil dari sifat wajib yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW. Menurut Usman, seorang pemimpin harus memiliki sifat teladan, yaitu:

- 1) *Shiddiq* (kebenaran) yang berarti jujur, benar, berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan.
- 2) *Amanah* (kepercayaan) artinya dapat dipercaya, memiliki legitimasi dan akuntabel.
- 3) *Tabligh* (keterbukaan) yang berarti senantiasa menyampaikan risalah kebenaran, tidak pernah

² Kementerian Agama RI, An-Nisa Ayat 59, *Al-Qur'an Al-Karim* (Surabaya: Halim, 2013), 87.

³ Fahmi Abu, dkk, *Human Resoerces Development Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 217.

menyembunyikan apa yang wajib disampaikan dan komunikatif.

- 4) *Fathanah* (kecerdasan) yang berarti cerdas, seorang pemimpin harus memiliki intelektualitas tinggi dan profesional.⁴

c. Prinsip – Prinsip Kepemimpinan Islam

Prinsip-prinsip kepemimpinan Islam yaitu musyawarah, adil, dan kebebasan berfikir.⁵

1) Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Seseorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin harus melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau berpandangan baik. Sebagaimana firman Allah SWT:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya: “Dan bagi orang-orang yang menerima seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka diputuskan dengan musyawarah antara mereka dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka” (QS. Asy-Syura: 38).⁶

2) Adil

Pemimpin sepatutnya memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Al-Qur’an memerintahkan tiap Muslim dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka. Sebagaimana firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

⁴ Usman halim, *Manajemen Strategis Syariah*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2015),141.

⁵ Veithzal Rivao dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 154.

⁶ Kementerian Agama RI, An-Nisa Ayat 58, *Al-Qur’an Al-Karim*, 487.

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat*”. (QS. An-Nisa’: 58).⁷

3) Kebebasan berfikir

Pemimpin yang baik adalah mereka yang memberika ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Mereka diberikan kebebasan untuk megeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas, serta harus dapat memberika jawaban atas setiap masalah yang mereka ajukan. Sebagaimana firman Allah SWT:

وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَذَا الْقُرْآنِ لِلنَّاسِ مِنْ كُلِّ مَثَلٍ وَكَانَ الْإِنْسَانُ أَكْثَرَ شَيْءٍ جَدَلًا

Artinya: “*Dan sesungguhnya Kami telah mengulang-ulangi bagi manusia dalam Al-Quran ini bermacam-macam perumpamaan dan manusia adalah mahluk yang paling banyak membantah*”. (QS. Al-Kahfi: 54).⁸

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang diartikan “*dorongan atau daya penggerak*”, motivasi ini dapat diberikan kepada para bawahan atau karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong bawahan agar mereka ingin bekerja keras dengan gairah kerja yang memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Adanya motivasi diharapkan setiap individu dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, maka dari itu

⁷Kementerian Agama RI, An-Nisa Ayat 58, *Al-Qur’an Al-Karim*, 87.

⁸ Kementerian Agama RI, An-Nisa Ayat 58, *Al-Qur’an Al-Karim*, 300.

motivasi ini penting. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang dapat mendorong seseorang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.⁹

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dua orang yang berbeda bisa saja mengatakan dan meyakini bahwa mereka ingin menjadi karyawan yang baik. Intensitas dari keinginan mereka untuk menjadi karyawan yang baik merupakan ukuran dari motivasinya. Walaupun demikian, pimpinan tentunya akan lebih memperhatikan kepada apa yang mereka lakukan daripada apa yang mereka katakan dan yakini itu.¹⁰

Motivasi ialah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie, motivasi adalah inspirasi, semangat dan dorongan pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin kepada seseorang, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Sedangkan menurut Berelson dan steiner, motivasi ialah usaha untuk memengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat

⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2013), 191.

¹⁰ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 187.

mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.¹¹

b. Proses timbulnya motivasi

Tahapan proses timbulnya motivasi meliputi:

- 1) Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu yang belum terpenuhi, maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- 2) Apabila kebutuhan belum terpenuhi, maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana cara untuk memenuhi keinginannya.
- 3) Seseorang harus memiliki kemampuan, keterampilan maupun pengalaman untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan.
- 4) Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- 5) Apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran, maka seseorang akan bekerja lebih baik
- 6) Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang dapat terpenuhi.¹²

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi:¹³

1) Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Orang akan mengerjakan apa saja untuk mempertahankan hidup, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk memperoleh makan ini, manusia akan

¹¹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 264.

¹² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 192.

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 116.

mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat menjadi pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat menjadi pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, seseorang mau bekerja.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan dapat menjadi pendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif.¹⁴

2) Faktor ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan. Meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Besar kecilnya

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 117-118.

kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi ialah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan semangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika seseorang merasa ada jaminan karier yang jelas dalam pekerjaan tersebut, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.¹⁵

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118-120.

d. Indikator Motivasi Kerja

Peneliti menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow, sebagai berikut:¹⁶

1) Kebutuhan fisik (*Physiological needs*)

Physiological needs merupakan kebutuhan individu yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan. Seperti, pemberian gaji dan bonus.

2) Kebutuhan rasa Aman (*Safety and security needs*)

Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Seperti, adanya jaminan dan tunjangan.

3) Kebutuhan Sosial (*Social needs*)

Social needs disini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain. Seperti, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.

4) Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem needs*)

Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri ini bergantung pada keinginan atau kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian. Ia juga bertalian dengan *achievement motivation*, dorongan untuk berprestasi. Seperti, kebutuhan dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5) Kebutuhan perwujudan diri (*Self-actualization needs*)

Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu keinginan menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasinya dalam bentuk pengembangan dirinya. Seperti, sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan

¹⁶ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 108-111.

mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya.¹⁷

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Baik lingkungan yang berbentuk materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis, seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Pengertian lingkungan kerja yang dirumuskan oleh Nitisemito adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.¹⁸

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen dalam suatu perusahaan. Meskipun dalam suatu perusahaan lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja ialah suasana dimana karyawan melaksanakan aktivitasnya setiap hari.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan segala kegiatannya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif.¹⁹

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam, lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada

¹⁷ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*, 111.

¹⁸ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Komitmen* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 20.

¹⁹ Nuraini, T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013), 97

disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.²⁰

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Ada dua jenis lingkungan kerja, yakni:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang bentuknya fisik yang berada disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu segala sesuatu yang terjadi kaitannya dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.²¹

c. Indikator Lngkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Suasana kerja.

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Tersedianya fasilitas kerja.

Hal yang dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, yang merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3) Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja, yang

²⁰ Nela Pima Rahmawanti, dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8, No.2, 2014, 1.

²¹ A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.3, No.1, 2015, 105.

merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.²²

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa etos kerja berarti semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.²³

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang diartikan 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 mendekati pada pengertian ahlak 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. Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk maksimal dari hasil pekerjaannya.²⁴

Etos kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup atau sikap hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan pribadi atau suatu kelompok masyarakat dan organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Sebagai sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja, maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai ketuhanan.

²² Alex S. Nitisemito, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, (BPFE Universitas Gajah Mada: 1996), 159.

²³ <http://kbbi.web.id/etoskerja> diakses 29/12/2019.

²⁴ Toto Tasmara, “*Membudayakan Etos Kerja Islami*”, (Jakarta; Gema Insani Press, 2002), 15.

Nilai-nilai ketuhanan itu akan menjadi dasar bagi pengembangan spiritualitas yang sangat diperlukan sebagai kekuatan yang membentuk kepribadian yang menentukan kualitas eksistensi dalam hidupnya. Jadi, etos kerja adalah totalitas kepribadian diri, serta cara seseorang berkekspresi, memandang, meyakini, dan memberikan sebuah makna, yang dapat mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil secara optimal.²⁵

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu:

1. Agama. adalah suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.
2. Budaya. Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat dapat disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.
3. Sosial Politik. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.
4. Kondisi Lingkungan Geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
5. Pendidikan. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan

²⁵ Abdul Aziz, *“Etika Bisnis Perspektif Islam (Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 122.

sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

6. Struktur Ekonomi. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.
7. Motivasi intrinsik individu. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.²⁶

c. Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja menurut Sinamo, antara lain:

1. Penuh tanggung jawab
2. Semangat kerja yang tinggi
3. Berdisiplin
4. Tekun dan serius
5. Menjaga martabat dan kehormatan.²⁷

B. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori – teori melalui berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat sebagai data pendukung. Adapun penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan yang dijadikan rujukan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan dengan Peneliti Sekarang
1.	Riny Chandra (2017) “Pengaruh	Hasil penelitian	Persamaan: keduanya sama-

²⁶ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 52.

²⁷ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*, (Bogor: Grafika Mardi Yuana, 2005), 151.

	<p>Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN 1 Pulau Tiga di Aceh Tamiang”.</p>	<p>menunjukkan bahwa lingkungan dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada karyawan PTPN 1 Pulau Tiga.</p>	<p>sama meneliti tentang pengaruh lingkungan terhadap etos kerja karyawan dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Perbedaan: penelitian ini lebih dititikberatkan pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu ada variabel lain yaitu variabel kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan.</p>
<p>2.</p>	<p>Vietriana Gustinsia, dkk (2012), “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup”.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di Bank</p>	<p>Persamaan: keduanya sama-sama meneliti tentang dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Perbedaan: penelitian ini lebih dititikberatkan pada pengaruh</p>

		<p>Bengkulu Capem Wilayah Curup, namun secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.</p>	<p>gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu ada variabel lain yaitu variabel disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian survei.</p>
3.	<p>R. Iim Takwim (2015), "Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan".</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Persamaan: keduanya sama-sama meneliti tentang motivasi kerja. Perbedaan: penelitian ini lebih dititikberatkan pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap</p>

			<p>etos kerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu ada variabel lain yaitu variabel konflik.</p>
4.	<p>Wahyu Eko Prasetyanto (2014), “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta”.</p>	<p>Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi secara serentak berpengaruh terhadap etos kerja.</p>	<p>Persamaan: keduanya sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap etos kerja. Perbedaan: penelitian ini lebih dititikberatkan pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu ada variabel lain yaitu variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja.</p>
5.	<p>Sumarji Harahap (2016), “ Pengaruh</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan</p>	<p>Persamaan: keduanya sama-</p>

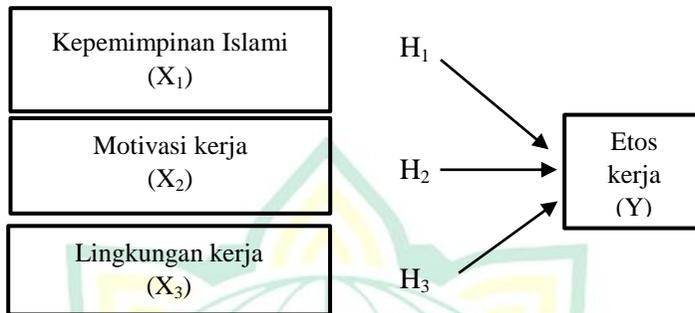
	<p>Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”.</p>	<p>bahwa variabel kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan variabel motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Tbk.</p>	<p>menggunakan variabel motivasi kerja. Perbedaan: penelitian ini lebih dititikberatkan pada pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu ada variabel lain yaitu kinerja karyawan.</p>
--	---	---	--

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan penelitian yang diangkat pada perumusan masalah. Kerangka berfikir sebagai kerangka konseptual yang relevan untuk menjawab penyebab terjadinya masalah. Kerangka berfikir disusun sedemikian rupa untuk membuktikan kebenaran dan kecermatan penelitian, dan dasar penyusunannya berdasarkan teori – teori yang berasal dari kajian pustaka dan perlu diperkuat dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan. Kerangka berfikir untuk membantu dan mendorong peneliti memusatkan usaha penelitiannya untuk memahami hubungan antar variabel tertentu yang dipilih.²⁸ Berdasarkan uraian di atas, kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis pada gambar dibawah ini:

²⁸ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014, 166-167.

Gambar 2.1



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan 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 penelitian, belum jawaban yang empirik.²⁹

- H1 : Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 1999),51.