

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.¹

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.²

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hsibuan, kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.³ Lebih lanjut Nawawi menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Bumi Aksara, 2016), 15.

² Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), 2.

³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), 260

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja rosdakarya, 2016), 67.

berdampak pada *reward* dari perusahaan. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.⁵

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.⁶ Karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁷

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Berikut adalah indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Prenada Media, 2016), 11.

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 52.

⁷ M. Manulang, *Dasar-dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2002), 178.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.⁸

c. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁹ Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaaf: 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Ayat tersebut diperkuat lagi dengan surat Al-A'raaf ayat 39 sebagai berikut:

⁸ Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 75.

⁹ Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), 198.

وَقَالَتْ أُولَهُمْ لِأَخْرَجْتَهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ

فَضْلٍ فَذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: “Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan." (QS. Al-A'raaf: 39)¹⁰

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi (mengenai akhirat), akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.¹¹

2. Motivasi Kerja

Sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja

¹⁰ Departemen Agama Islam Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: CV. Toha Putra, 1989), 221.

¹¹ Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, 200.

seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.¹²

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan kerjanya.¹³ Sedangkan menurut Marihot, motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.¹⁴ Motivasi menurut Wibowo merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.¹⁵

Motivasi kerja menurut Anoraga adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi. Dan pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.¹⁶ Motivasi kerja adalah Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.¹⁷

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan

¹² Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 39.

¹³ Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 93.

¹⁴ Tua Effendi Hariandja Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grafindo, 2009), 320.

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 379.

¹⁶ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, 55.

¹⁷ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 185.

memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

b. Indikator Motivasi Kerja

Hal yang mendorong seorang karyawan meningkatkan kinerja karena adanya motivasi kerja yang menjadi pendorong dan semangat dalam menyelesaikan semua fungsi dan tanggung jawabnya. Berikut ini adalah indikator motivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak tertentu yang ingin dicapai. Motif adalah daya atau kekuatan yang ada dalam diri (*inner potential*) seseorang. Daya inilah yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku orang dalam melaksanakan aktivitas tertentu.

2) Harapan

Harapan adalah peluang yang diperkirakan seseorang bahwa kegiatan yang akan dilakukannya dapat mencapai hasil yang diinginkan. Artinya, seseorang akan termotivasi apabila ia menilai pekerjaan yang akan dilakukan memiliki peluang untuk dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat baginya.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan yang didapat oleh seseorang sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Apabila seseorang menilai bahwa imbalan tersebut sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang telah dilakukannya maka ia akan semakin antusias dalam bekerja.

4) Kebutuhan

Kebutuhan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan. Dengan adanya motivasi manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang dipenuhinya. Tanpa adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan tidak akan ada aktivitas manusia dalam bentuk kerja untuk menghasilkan suatu kinerja.¹⁸

¹⁸ Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Pradnya Paramitha, 2007), 240.

c. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.¹⁹

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.²⁰ Di dalam al-quran banyak sekali ayat-ayat yang menerangkan motivasi kerja. Diantaranya adalah firman Allah dalam Surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi sebagai berikut:

لَهُمْ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ تَحْفَظُونَهُ مِنْ
 أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا
 بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا
 لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah

¹⁹ Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islami* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1992), 6-7.

²⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 25.

keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS. Ar-Ra’d: 11)²¹

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Kemudian Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

3. Promosi Jabatan

Setiap karyawan pastinya memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik, menempati jabatan yang lebih tinggi, mendapatkan gaji yang lebih banyak dan lain sebagainya. Promosi jabatan adalah salah satu aspek yang menjadi impian setiap karyawan, karena dengan promosi jabatan, hal-hal yang menjadi keinginan karyawan akan mudah untuk didapatkan.²²

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan menurut Siagian adalah pemindahan pekerja atau karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.²³ Maksud dari promosi jabatan menurut Hasibuan adalah perpindahan karyawan yang membuat karyawan tersebut memiliki wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi yang

²¹ Departemen Agama Islam Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 362.

²² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 169.

²³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 172.

ditempati dengan status, hak, kewajiban dan penghasilan yang juga lebih besar.²⁴

Promosi jabatan merupakan kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.²⁵ Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau.²⁶

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari karyawan harian menjadi karyawan tetap yang penghasilannya tetap sama.

b. Indikator Promosi Jabatan

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang diberikannya selama kerja. Berikut adalah indikator promosi jabatan, yaitu;

- 1) Kejujuran yang dimiliki
Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan financial, produksi, pemasaran dan sejenisnya. Kejujuran dipandang amat penting, hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.
- 2) Loyalitas
Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan

²⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108.

²⁵ M. Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, 153.

²⁶ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo, 2011), 199.

promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

3) Tingkat Pendidikan / Prestasi Kerja

Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat di promosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatar belakangnya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

4) Pengalaman Kerja / Senioritas

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak dari pada junior. Dengan demikian diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak dan kemampuan manajerial yang baik.²⁷

c. Promosi Jabatan dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Qur'an Allah berfirman tentang penempatan suatu jabatan yang sesuai dan benar agar kinerja yang dihasilkan sangat bagus dan tidak menyalahi syariat islam. Dalam Islam, promosi jabatan dapat dikaitkan dengan salah satu bentuk dari pengembangan karyawan itu sendiri.²⁸ Allah berfirman dalam sirat Al-Isra' ayat 36 yang berbunyi sebagai berikut:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ
وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati,

²⁷ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Sulita, 2011), 173.

²⁸ Muhammad Mu'iz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas dan Berkarakter Islami* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 163.

semuanya itu akan diminta pertanggungjawabnya.” (QS. Al-Isra’: 36)²⁹

Adapun promosi akan lebih baik jika dilakukan secara langsung oleh pimpinan dan bukan permintaan dari karyawan yang ingin dipromosikan, sehingga hal tersebut dapat menghindari dari unsur ketidakadilan.³⁰ Karena pada dasarnya dalam promosi hal yang paling penting adalah keadilan yang terdapat dalam ayat Al-Qur’an surat Yusuf ayat 54 sebagai berikut:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُوتَنِي بِهِ أَأَسْتَخْلِصَهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ

قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ

Artinya: “Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami.” (QS: Yusuf: 54)³¹

Dari penjelasan firman Allah di atas bahwa promosi atau penempatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai haruslah dilakukan secara adil, sesuai dengan tata cara dan UU penempatan yang benar serta juga sesuai dengan keilmuan yang ia miliki. Kemudian dilakukan semata-mata hanya mengharapkan ridho Allah SWT dan ingin mengabdikan diri pada masyarakat banyak. Karena apapun kegiatan manusia dimuka bumi ini akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah.

²⁹ Departemen Agama Islam Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, 421.

³⁰ Muhammad Mu’iz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas dan Berkarakter Islami*, 185.

³¹ Departemen Agama Islam Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, 349.

4. Stress Kerja

Stress adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang karena adanya tekanan yang berasal dari dalam atau dari luar. Pada orang yang bekerja, stres yang dialami disebut dengan stres kerja. Stress kerja merupakan keadaan ketegangan yang menjadikan tidak seimbangnya fisik dan psikis seorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan juga kondisinya. Pengertian lain dari stres kerja, yaitu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.³²

a. Pengertian Stress Kerja

Stress kerja menurut Handoko adalah adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.³³ Stress kerja menurut Hasibuan adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.³⁴

Stress kerja menurut Anoraga merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.³⁵ Selain itu, stress kerja menurut Rivai dan Sagala adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.³⁶

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa

³² Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2008), 200.

³³ Hani Handoko, *Manajemen*, 205.

³⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, 204.

³⁵ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, 108.

³⁶ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, 230.

rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

b. Indikator Stress Kerja

Stress adalah kondisi psikologi yang kurang menyenangkan berasal dari tekanan lingkungan. Stress kerja memiliki beberapa indikator utama, yaitu:

- 1) Konflik kerja
Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera di atasi maka akan berakibat yang buruk.
- 2) Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
Karyawan sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.
- 3) Iklim kerja yang tidak sehat
Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.
- 4) Otoritas kerja
Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.³⁷

c. Stress Kerja Dalam Perspektif Islam

Stress merupakan penyakit terbesar dalam abad modern. Ajaran Islam mengajarkan banyak cara untuk mengatasi konflik psikologis dalam mengatasi stres.³⁸ Ayat Al-Qur'an yang membahas konsep stres yaitu surah Al-Insyirah 1-8 yang berbunyi sebagai berikut:

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ۖ وَوَضَعْنَا عَنَّا وِزْرَكَ ۖ
الَّذِي أَنْقَضَ ظَهْرَكَ ۖ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ۚ فَإِنَّ مَعَ

³⁷ Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 213.

³⁸ Qomari Anwar, *Manajemen Stress Menurut Pandangan Islam* (Jakarta: Al Mawardi Prima, 2003), 84.

الْعُسْرُ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ
فَأَنْصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya: “Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu?, dan Kami telah menghilangkan daripadamu bebanmu, yang memberatkan punggungmu? Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu, Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”
(QS. Al-Insyirah: 1-8)³⁹

Teori penilaian kognitif tentang stres menyatakan bahwa stres timbul sebagai reaksi subjektif setelah seseorang melakukan perbandingan implikasi negatif dari kejadian yang menegangkan dengan kemampuan atau sumber daya yang memadai untuk mengatasi kejadian tersebut. Dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah: 286 dinyatakan:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
اَكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تَأْخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا
تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِيْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا
رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ

³⁹ Departemen Agama Islam Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 1063.

لَنَا وَأَرْحَمَنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ

الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (QS. Al-Baqarah: 286)⁴⁰

Dari keseluruhan surat di atas menunjukkan bagaimana Islam mengajarkan umatnya dalam menghadapi stres. Secara garis besar ada tiga hal yang penting diperhatikan dalam menghadapi stres, yaitu: hubungan dengan Allah, pengaturan perilaku, dan dukungan sosial.⁴¹

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dan menjadi landasan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁴⁰ Departemen Agama Islam Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 68.

⁴¹ Qomari Anwar, *Manajemen Stress Menurut Pandangan Islam*, 98.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1.	Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid (2018)	<i>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.</i>	Perbedaannya adalah terdapat dua variabel independen yang berbeda yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi. Selain itu, objek penelitian yang digunakan dalam penelitian terdahulu melakukan penelitian di Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh, sedangkan penelitian ini akan melakukan penelitian di BMT Mitra Muamalat Kudus.	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, sama-sama menggunakan tiga variabel independen dengan variabel motivasi kerja ssebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Memberikan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
2.	Sukma Sekar Arumsari dan Mustika Widowati (2019)	<i>Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan).</i>	Perbedaannya adalah terdapat satu variabel independen yang berbeda yaitu komunikasi. Selain itu, objek penelitian yang digunakan dalam penelitian juga berbeda, dimana dalam penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan. Sedangkan penelitian ini akan dilaksanakan di BMT Mitra Muamalat Kudus.	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, sama-sama menggunakan tiga variabel independen dengan variabel motivasi kerja dan stress kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Memberikan hasil bahwa motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
3.	Taufikur Rahman dan Siti Solikhah (2016)	<i>Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah.</i>	Perbedaannya adalah terdapat dua variabel independen yang berbeda yaitu rotasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, objek penelitian yang digunakan dalam penelitian juga berbeda, dimana dalam penelitian terdahulu melakukan penelitian di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Sedangkan penelitian ini akan dilaksanakan di BMT Mitra Muamalat Kudus.	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, sama-sama menggunakan tiga variabel independen dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Memberikan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Wahyu Maulana (2019)	<i>Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	Perbedaannya adalah terdapat satu variabel independen yang berbeda yaitu kompensasi. Selain itu,	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, sama-sama menggunakan	Memberikan hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
		<i>PT. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja.</i>	objek penelitian yang digunakan dalam penelitian juga berbeda, dimana dalam penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Tema (Trijaya Excel Madura). Sedangkan penelitian ini akan dilaksanakan di BMT Mitra Muamalat Kudus	tiga variabel independen dengan variabel promosi jabatan dan stress kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	kinerja karyawan.
5.	Ayu Ananda Agung dan Hening Widi Oetomo (2017)	<i>Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.</i>	Perbedaannya adalah terdapat satu variabel independen yang berbeda yaitu kompensasi. Selain itu, objek penelitian yang digunakan dalam penelitian juga berbeda, dimana dalam penelitian terdahulu	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, sama-sama menggunakan tiga variabel independen dengan variabel stress kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja	Memberikan hasil bahwa stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
			melakukan penelitian di Bank Syariah Mandiri Kanwil V. Sedangkan penelitian ini akan dilaksanakan di BMT Mitra Muamalat Kudus.	karyawan sebagai variabel dependen.	

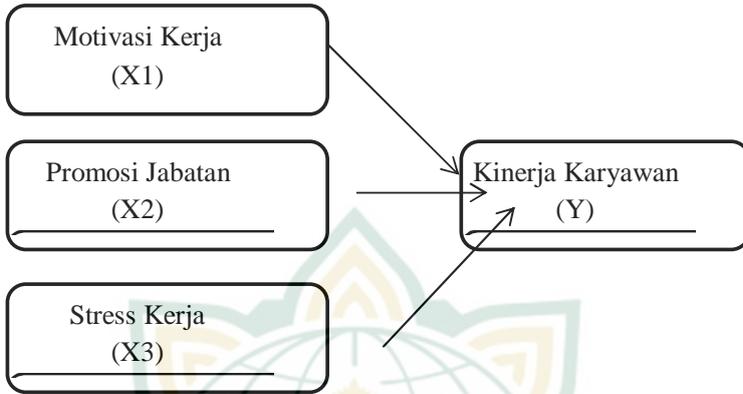
C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir adalah sintesa mengenai hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang sudah diuraikan dan dijelaskan. Berdasarkan teori-teori tersebut, selanjutnya akan dianalisis secara praktis dan sistematis sehingga nantinya akan menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tersebut selanjutnya akan digunakan untuk perumusan hipotesis dalam penelitian.⁴²

Untuk mengetahui permasalahan yang akan dibahas, diperlukan kerangka berfikir yang disusun sebagai model konseptual tentang bagaimana teori tersebut berhubungan dengan berbagai indikator yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir akan menjelaskan secara praktis dan sistematis tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: ALFABETA, 2018), 93.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Ket :

_____ : garis uji parsial

Berdasarkan bagan kerangka berpikir di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, promosi jabatan dan stress kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Oleh karena itu, hipotesis harus dirumuskan secara berbeda dari perumusan masalah. Perumusan hipotesis yang benar setidaknya harus memnuhi ciri-ciri seperti: (1) hipotesis harus dinyatakan dalam bentuk kalimat deklaratif (*declarative statements*), bukan kalimat tanya, (2) hipotesis harus berisi pertanyaan mengenai hubungan setidaknya dua variabel, (3) hipotesis harus dapat diuji, hipotesis yang dapat diuji akan secara spesifik menunjukkan bagaimana variabel yang ada dalam penelitian ini diukur dan bagaimana prediksi hubungan antar variabel tersebut⁴³

⁴³Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), 49.

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi. Dan pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.⁴⁴ Samsudin dalam bukunya menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja, di mana motivasi mampu mendorong individu atau karyawan untuk lebih giat dalam berbuat atau bekerja. Hal ini dapat dimaknai bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja pun akan meningkat.⁴⁵ Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid pada tahun 2018 dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*” yang memberikan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas yang berhubungan dengan rumusan masalah dan kerangka berfikir, maka hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempaat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.⁴⁶ Fathoni menjelaskan dalam bukunya bahwa promosi jabatan sangat penting pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai

⁴⁴ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, 55.

⁴⁵ Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 166.

⁴⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi.⁴⁷ Seperti penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Maulana pada tahun 2019 dengan judul “*Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja*” yang memberikan hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas yang berhubungan dengan rumusan masalah dan kerangka berfikir, maka hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja adalah adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.⁴⁸ Soesmaljinh Soewondo menjelaskan dalam bukunya bahwa stress kerja dapat menurunkan kinerja karyawan, artinya stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stress kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stress merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.⁴⁹ Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ayu Ananda Agung dan Hening Widi Oetomo pada tahun 2017 dengan judul “*Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*” yang memberikan hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁴⁷ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineke Citra, 2006),

⁴⁸ Hani Handoko, *Manajemen*, 205.

⁴⁹ Soewondo Soesmaljinh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2003), 19.

Berdasarkan uraian di atas yang berhubungan dengan rumusan masalah dan kerangka berfikir, maka hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara StressKerja terhadap Kinerja Karyawan

