

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia di definisikan sebagai suatu interaksi kepada manajemen manusia, yang memiliki 4 prinsip yang mendasar. Pertama, SDM yaitu aset terpenting yang suatu perusahaan miliki, adapun kunci keberhasilan dari suatu organisasi adalah manajemen yang efektif. Kedua, kesuksesan ini sangat mungkin tercapai apabila saling berhubungan dan saling memberikan kontribusi antara kebijakan atau peraturan serta tata cara yang terkait dengan seseorang dari suatu perusahaan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Ketiga, nilai dan kultur, perilaku manajerial, dan suasana organisasi yang bersumber dari kultur budaya tersebut. Keempat, MSDM ada kaitannya dengan integrasi, yang menjadikan semua anggota perusahaan ikut ambil peran dan bekerja sama guna menggapai sebuah tujuan bersama-sama.<sup>1</sup>

Adapun mesin, teknologi, material, sumber alam merupakan sumber daya tidak manusia. Pentingnya kedua kategori sumber daya tersebut. akan tetapi manusia masih menjadi faktor SDM yang mendominasi, karena manusia berperasaan, mempunyai rasa ingin, pikiran, kebutuhan, kecerdasan dan terampil, bermotivasi, mampu membuat sebuah hasil dan pencapaian, dan sebagainya. Pada dasarnya, hanya SDM lah yang memiliki tujuan yang sangat baik, disertai saran dan prasarana yang menunjang, fasilitas, namun jika dengan tidak adanya sumberdaya yang memadai, maka akan susah menggapai tujuan. Organisasi menjadi wadah untuk sumber daya manusia. Posisi ini sangat strategis yang berarti faktor

---

<sup>1</sup>Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 5.

manusia memegang peran yang signifikan untuk tercapainya suatu tujuan.<sup>2</sup>

## 2. Komponen Sumberdaya Manusia

Pada dasarnya yang membedakan tenaga kerja manusia adalah: pimpinan, pengusaha dan karyawan.

### a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap insan yang mempunyai modal untuk di investasikan guna memperoleh pendapatan dari besar kecilnya pendapatan pada pencapaian perusahaan tersebut.

Karyawan adalah orang yang berlaku paling penting didalam suatu perusahaan. Aktivitas suatu perusahaan tidak akan terlaksana tanpa keikutsertaan mereka.

### b. Pemimpin atau Manager

Manager merupakan seorang yang menggunakan kepemimpinannya serta wewenang guna memimpin orang lain dan mempunyai tujuan guna memajukan perusahaan tersebut.<sup>3</sup>

## 3. Pentingnya MSDM

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengelola suatu proses memanfaatkan SDM serta sumberdaya lainnya secara efisien dan efektif supaya menggapai tergapai tujuannya. Adapun ada beberapa unsur yang terkandung dalam manajemen antara lain : methode, money, man, materials, machines, dan market

Unsur Man (manusia) akan mengembangkan bidang ilmu manajemen yang di sebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yaitu arti dari Man Power Management. Manajemen Kepegawaian atau Manajemen Personalia adalah manajemen yang mengatur unsur manusia. Adapun manajemen yang membahas tentang hubungan dan peran manusia didalam

---

<sup>2</sup>Ambar Teguh Sulistiyani Dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: PT. Graha Ilmu, 2003), 9-10.

<sup>3</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 12-13.

suatu organisasi atau perusahaan adalah MSDM. Sedangkan manusia yang berperan tenaga kerja disuatu perusahaan disebut unsur MSDM. Dengan demikian, fokus yang akan di kaji dalam MSDM ini hanyalah masalah yang memiliki hubungan dengan tenaga kerja manusia saja.<sup>4</sup>

#### 4. Fungsi MSDM

Adapun fungsi dari (MSDM) akan dipaparkan dibawah antara lain sebagai berikut:

- a. Perencanaan  
Perencanaan (*human resources planing*) merupakan hasil terciptanya tujuan guna menciptakan tenaga kerja secara efisien serta sefektif untuk kebutuhan suatu perusahaan.
- b. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah dimana semua kegiatan karyawan diolah dan bertuuan untuk mengorganisasi karyawan, supaya karyawan menetapkan pembagian kerja serta berinteraksi, dan koordinasi dalam organisasi, delegasi wewenang integrasi.
- c. Pengarahan  
Pengarahan (*directing*) merupakan dimana semua karyawan di arahkan agar mau membangun relasi dan bekerja secara efisien serta efektif untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, masyarakat dan karyawan.
- d. Pengendalian  
Pengendalian (*controlling*) yaitu dimana kegiatan tersebut bekerja untuk mengendalikan seluruh karyawan agar tidak melanggar peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana yang telah di tetapkan.
- e. Pengadaan  
Pengadaan (*procurement*) merupakan seleksi, orientasi, penempatan, induksi dan penarikan agar mendapatkan karyawan yang berkopeten sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

---

<sup>4</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: Haji Massagung, 1994), 9.

- f. Pembangunan  
Pengembangan (*development*) yaitu dimana proses meningkatkan teoritis, teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.
- g. Kompensasi  
Kompensasi (*compensation*) yaitu dimana karyawan mendapatkan gaji atau upah baik secara langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*).
- h. Pengintegrasian  
Pengintegrasian (*integration*) yaitu suatu kegiatan agar mempersatukan kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan, jadi akan timbul kerja sama yang saling menguntungkan dan serasi.
- i. Pemeliharaan  
Pemeliharaan (*manitenance*) yaitu dimana kegiatan ini akan memberikan penghargaan agar para karyawan bisa bekerja sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan  
Kedisiplinan yaitu menjadi pokok paling penting didalam terwujudnya sebuah tujuan, karena disiplin menjadi nilai yang baik ketika terwujud didalam suatu perusahaan.
- k. Pemberhentian  
Pemberhentian (*separation*) adalah yaitu terputusnya hubungan antara seorang karyawan dengan suatu perusahaan.<sup>5</sup>

## B. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) bermula dari kata dasar moti yang memiliki arti dukungan, alasan atau sebab seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan keadaan menjadi dorongan atau alasan individu untuk melaksanakan sesuatu perbuatan, yang berjalan dengan sadar.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 21-23

<sup>6</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2011), 351.

Menurut Veithzal sebagaimana dikutip Abdus Salam, menjelaskan bahwa motivasi adalah nilai-nilai yang berpengaruh terhadap individu dan berbagai sikap agar menghasilkan hal yang menjurus dengan tujuan seseorang. Lebih lanjut Veithzal menyatakan bahwa: Nilai dan sikap tersebut adalah suatu yang *invisible* yang memberikan dorongan terhadap individu supaya berperilaku dalam menggapai tujuannya. Adapun dorongan tersebut terbagi menjadi dua (2) komponen, yaitu: kekuatan perilaku dan tingkah laku. Sedangkan motivasi mencakup pikiran, rasa aneh atau unik dan pelajaran dimasa lampau yang merupakan hubungan internal dan eksternal perusahaan.<sup>7</sup>

Motivasi membahas bagaimana cara supaya mendorong semangat dalam bekerja bawahan, supaya mereka mau bekerja dengan keras dengan mengeluarkan semua kemampuan serta keterampilan agar terwujud tujuan atau pencapaian suatu perusahaan. Adapun dengan dorongan itu memiliki arti yang sama. Tenaga atau dorongan adalah gerakan jiwa dan jasmani atau fisik untuk melakukan, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menjalankan insan agar berperilaku dan perbuatan itu memiliki tujuan tertentu.<sup>8</sup>

Ada pendapat lain, bahwasanya motivasi merupakan proses memperhitungkan arah, intensitas dan ketekunan dari usaha individu terhadap suatu pencapaian. Motivasi pada dasarnya berhubungan dengan setiap tujuan, sedangkan organisasional tujuannya yaitu memfokuskan pada tingkah laku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari beberapa definisi tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwasanya motivasi yaitu dukungan atau dorongan supaya melakukan tindakan serangkaian

---

<sup>7</sup> Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 219-220.

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2009), 110.

proses tingkah laku manusia dengan mempertimbangkan intensitas, arah, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.<sup>9</sup>

## 2. Teori-Teori Motivasi Kerja

### a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori Hirarki kebutuhan maslow sebagaimana dikutip oleh Ujang Sumarwan mengemukakan bahwa ada 5 pokok kebutuhan manusia berdasarkan kepentingan mereka, dari yang terbawah, yaitu kebutuhan biologis (*physiological or biogenic needs*) sampai yang tertinggi, yaitu psikogenik (*psychogenic needs*). Menurut teori maslow manusia berusaha mencukupi kebutuhan tingkat kerendahnya lebih terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang semakin tinggi.<sup>10</sup>

Abraham Maslow, sebagaimana dikutip oleh Philip Kotler dan Kevin Kane Keller berusaha menerangkan bagaimana seseorang didorong oleh kebutuhan tertentu pada waktu tertentu. Jawabannya adalah bahwa kebutuhan seorang manusia sudah di atur dalam hirarki mulai dari yang memiliki tekanan sampai tidak ada tekanannya, yaitu Kebutuhan psikologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.<sup>11</sup>

### b. Teori Dua Faktor dari Hersberg

Terdapat 2 faktor yang memberikan rasa puas dalam bekerja, antara lain yaitu:

- 1) Faktor yang dapat termotivasi (Motivator). Faktor ini yaitu: faktor pencapaian, tanggung jawab, penghargaan atau pengakuan, memperoleh kejayaan dan perkembangnya dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.

---

<sup>9</sup> Wibowo dan M. Phil, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2016), 110-111.

<sup>10</sup> Ujang Sumarwan, *Perilaku Konsumen*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), 26.

<sup>11</sup> Philip Kotler dan Kevin Kane Keller, *Manajemen Pemasaran*, (Jakarta: Erlangga, 2008), 179.

- 2) Kebutuhan tempat bekerja yang sehat (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berupa bayaran, ikatan sesama pekerja, supervisi teknis, keadaan pekerjaan, kebijakan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan.

Dalam penerapan di kawasan sebuah perusahaan, teori ini lebih spesifik terhadap pentingnya menciptakan keseimbangan antara dua faktor tersebut. Pekerjaan tidak akan efektif dan efisien apabila jika salah satu diantaranya tidak dipenuhi.<sup>12</sup>

- c. Teori prestasi (*achievement*) dari McClelland

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland sebagaimana dikutip oleh Edi Sutrisno yang mengatakan bahwa terdapat 3 yang manusia butuhkan, yaitu:

- 1) *Needs for achievement*

Sukses menjadi kebutuhan, dimana sukses dilihat berdasarkan standart sempurna atau tidaknya diri individu. Kebutuhan ini memiliki hubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarah terhadap perilaku pada usaha menggapai pencapaian tertentu.

- 2) *Need for affiliation*

Keharmonisan menjadi sebuah kebutuhan dan sokongan dalam relasi dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan perilaku untuk mewujudkan ikatan yang harmonis dengan orang yang lainnya.

- 3) *Needs for power*

Kebutuhan untuk memengaruhi serta menguasai terhadap orang lain. Kebutuhan ini menjadikan individu yang ada kaitanya tidak memedulikan perasaan orang lain.<sup>13</sup>

- d. Teori Penguatan (*reinforcemen*)

Biasanya teori ini sering digunakan serta fundamental sifatnya mendalam kelangsungan

<sup>12</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 354.

<sup>13</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 128-129.

mempelajari, dengan memakai prinsip yang disebut hukum ganjaran (*law of effect*). Hukum tersebut mengungkapkan bahwa suatu tindakan yang memperoleh balasan mengenakan dapat memperoleh kekuatan serta akan sering diulangi. Misalnya setiap mendapatkan suatu nilai yang bagus didalam belajar akan memperoleh sebuah imbalan serupa hadiah, kemudian akan cenderung untuk mempertahankan dengan mengulang-ulang proses belajar yang sudah dilakukannya. Demikian pula kebalikannya suatu perbuatan yang tidak memperoleh imbalan, tidak akan memperoleh kekuatan, karena tidak memiliki suatu keinginan, bahkan dihindari.

penerapan teori ini dilingkungan sebuah perusahaan/organisasi mewajibkan para manajer sanggup mengelola cara memberikan motivasi kepada para pekerja, supaya mau melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dengan kata lain insentif yang diberi harus diusahakan agar sanggup menimbulkan suatu penguat bagi kegiatan melaksanakan pekerjaan yang efisien dan efektif. Untuk itu insentif sebagai pemicu, agar menghasilkan respons pelaksanaan pekerjaan yang diulang atau bersifat penguatan, harus diberikan dengan persyaratan operasional antara lain berupa persyaratan kreatifitas, produktifitas, prestasi dan lain-lain.

e. Teori Harapan (*expectancy*)

Teori ini berlandaskan pada prinsip yang menyatakan bahwa: terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa harapan adalah energi yang menggerakkan untuk melaksanakan suatu perbuatan, yang terstruktur guna menggapai keinginan disebut usaha. Usaha dilingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, umumnya didorong oleh harapan tertentu

Adapun implementasi di suatu perusahaan dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Seorang manajer harus mampu membantu bawahannya untuk memahami pekerjaannya, yang menghubungkan antara kemampuannya dan keahlian yang dimilikinya serta kualitas keterampilannya.
- 2) Manajer hendaknya membantu bawahannya atau para pekerja supaya mempunyai harapan yang nyata atau realistis, yang bertujuan agar tidak berlebihan. Yang mana harapan tersebut tidak melewati suatu usaha yang dilakukan sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimilikinya.
- 3) Seorang manajer hendaknya membantu bawahannya untuk meningkatkan keahlian atau keterampilannya saat bekerja, yang mampu meningkatkan harapannya, serta dapat meningkatkan usahanya pula melewati pekerjaan yang semakin efisien dan efektif.

f. Teori tujuan sebagai motivasi

Saat seseorang sedang yang kerja, tujuan bukan sesuatu yang diharapkan, dalam kehidupan hanya harapan bersifat subyektif dan berbeda antara setiap orang, meskipun bekerja pada suatu organisasi yang sama. Tujuan berasal dari rencana strategik dan rencana operasional perusahaan, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap individu dan tidak akan berubah. Dengan demikian tujuan dapat disebut bersifat obyektif.

Adapun penerapan dari teori ini dilingkungan atau kalangan suatu perusahaan dapat diterapkan sebagai berikut:

- 1) Tujuan dari suatu perusahaan adalah focus utama dalam bekerja. Oleh karena itu manajer harus mempunyai keahlian merumuskan tujuan tersebut dengan terperinci dan jelas, supaya mempermudah para pekerja untuk memahaminya. Dengan demikian manajer

hendaknya membantu para pekerjanya apabila mengalami kesulitan.

- 2) Tujuan dari suatu perusahaan ditentukan melalui kualitas kelangsungankerjaan, sesuai dengan tingkat kesulitan yang akan dicapai. Dengan demikian, seorang manajer hendaknya bisa memaparkan tujuannya dengan adanya sebuah tantangan, sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut serta dalam terwujudnya.
- 3) Tujuan yang tidak mudah menciptakan ketekukan dan kegigihan dalam usaha mewujudkannya, melebihi dari tujuan yang mudah mencapainya. Oleh karena itu seorang manajer hendaknya mengapresiasi para karyawan atau para pekerja yang mampu mewujudkan dari tujuan perusahaan yang sulit tercapai.<sup>14</sup>

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Ada faktor yang mempengaruhi seseorang didalam diri mereka sebagai proses psikologis maka ada beberapa faktor, dimana faktor tersebut mempunyai perbedaan antara faktor interen maupun eksteren yang berasal dari karyawan.

#### a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan agar dapat melangsungkan kehidupan.
- 2) Keinginan agar dapat mempunyai.
- 3) Keinginan agar mendapatkan suatu penghargaan.
- 4) Keinginan agar mendapatkan suatu pengakuan.
- 5) Keinginan agar berkuasa.

#### b. Faktor Ekstern

Dalam pekerjaan seseorang, faktor eksteren tidak kalah penting dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Adapun faktor ekstern meliputi : supervise yang baik, kondisi lingkungan kerja yang baik, tanggung jawab dan status, ada jaminan

---

<sup>14</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 355-357.

pekerjaan, peraturan yang tidak berlebih, dan kompensasi yang memadai.<sup>15</sup>

#### 4. Indikator-Indikator Motivasi

Terdapat tiga indikator dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu:

##### a. Tingkah Laku atau Perilaku Karyawan

Seorang karyawan yang berperilaku baik didalam bekerja menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

##### b. Usaha karyawan

Seorang pekerja yang memiliki motivasi tinggi dalam dirinya menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai usaha yang keras dalam bekerja.

##### c. Kegigihan karyawan

Seorang karyawan yang gigih adalah seorang yang tidak menghiraukan halangan atau rintangan yang dihadapinya didalam bekerja.<sup>16</sup>

### C. Etos Kerja Islam

#### 1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari Bahasa Yunani (*ethos*) yang punya artian sifat, kepribadian, watak, karakter, serta yakin terhadap sesuatu. Tidak hanya seorang individu saja yang memiliki sikap tersebut, akan tetapi juga dimiliki oleh kelompok orang sampai masyarakat pada umumnya. Etos tercipta melalui beberapa kebiasaan, terpengaruh kebudayaan, serta sistem nilai-nilai yang ia yakini. Dari kata etos ini, muncul juga kata etika, etika yang mana mempunyai arti yang hampir sama dengan akhlak yang bersangkutan secara bagus atau buruk-nya, hingga dalam etos tersebut mengandung gairah yang sangat kuat agar dapat melakukan sesuatu dengan makasimal, lebih bagus,

<sup>15</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 116-120.

<sup>16</sup> Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama, *AGORA* Vol. 3, No. 2 (2015): 39

serta mengupayakan agar tercapainya kualitas kerja yang sempurna.<sup>17</sup>

Dengan demikian, etos kerja yaitu refleksi perilaku manusia yang paling dasar saat bekerja. Etos yang berarti sikap yaitu suatu aspek tingkah laku yang biasa diterapkan dalam bentuk tanggapan positif atau negatif.<sup>18</sup>

Bersumber dari keseluruhan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka pengertian etos kerja yaitu seorang pekerja yang mempunyai gairah tinggi dalam bekerja, yang bersumber dari etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melewati kemauan dan tingkah laku konkret didalam pekerjaan.<sup>19</sup>

## 2. Etos Kerja berdasarkan Pandangan Islam

Yang menjadikan seorang muslim mendapatkan dorongan untuk bekerja yaitu apabila bekerja dengan niat beribadah maka akan mendapatkan imbalan berupa pahala, karena bekerja termasuk salah satu yang diwajibkan, dan usaha kerja keras yang dilakukan seorang muslim akan menghasilkan sebuah penghasilan yang mulia dan akan mendapatkan pahala kelak di akhirat.<sup>20</sup>

Agama Islam mengajarkan pada umatnya supaya senantiasa mempunyai etos kerja yang tinggi, bekerja keras guna menggapai pencapaian termasuk kebutuhan yang tidak bisa dihindarkan lagi pada setiap insan. Menurut Hasan Al-Bana, bahwa Agama Islam memberikan perhatian ke pada etos kerja (usaha) serta memberikan dorongan kepada umat nya supaya bekerja serta senantiasa usaha. Agama Islam tidak mengharapakan umat nya nganggur. Islam mengajarkan umatnya supaya mau bekerja guna memperbaiki keadaan keluarganya maupun sosialnya.

---

<sup>17</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

<sup>18</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 119.

<sup>19</sup> Desmon Ginting, *Etos Kerja, Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016), 2.

<sup>20</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002): 114.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, etos kerja merupakan refleksi sikap hidup seorang individu yang paling dasar dalam bekerja. Etos memiliki arti sikap yang merupakan aspek tingkah laku yang biasa di terapkan dalam bentuk tanggapan positif atau negatif.<sup>21</sup>

Tingginya etos kerja akan tercipta apabila seorang pekerja bekerja dengan bersemangat serta mendapatkan dorongan di samping *ability*. Dorongan itu dapat berupa dorongan ekonomi, ibadah, dan berguna untuk orang lain.

Selain dorongan untuk beribadah, seseorang muslim juga bisa bekerja keras dikarenakan adanya keinginan untuk memperoleh balasan (*reward*) baik itu dalam bentuk materi ataupun nonmateri seperti upah atau penghasilan, kedudukan dan karir yang lebih baik serta dipuji dan sebagainya. Seorang muslim juga dibolehkan supaya bekerja keras dikarenakan kekawatirannya kepada sebuah hukuman (*punishment*) yang akan diterimanya, baik hukuman itu dalam bentuk gaji yang berkurang, karir yang berhenti, ataupun jabatannya menurun. Semunya ini dibolehkan melakukan sesuai aturan Agama Islam dan tujuan ia bekerja keras yaitu karena menjalankan apa yang telah diperintahkan Allah SWT dan Rasulullah.

Berdasarkan keterangan yang sudah ada maka dapat diambil kesimpulan bahwa seorang muslim ketika hendak melakukan setiap pekerjaan hendaknya dengan gairah natau semangat dan sungguh-sungguh.<sup>22</sup>

### 3. Ciri-ciri Etos Kerja Muslim

Didalam buku Membudayakan Etos Kerja Islami, Toto Tasmara menulis ciri-ciri orang yang menghayati dan mempunyai etos kerja akan terlihat dalam tindakannya dan sikap. Berikut merupakan ciri-ciri tersebut:<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup>Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 119-120.

<sup>22</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, 116.

<sup>23</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 73-135.

- a.) Kecanduan terhadap waktu  
Waktu, memahami, menghayati sangatlah berharga bagi salah satu esensi dan hakikat dalam etos kerja. Waktu suatu hal yang sangat berharga dari Allah dengan cuma-cuma dan menyeluruh kepada setiap orang muslim.
- b.) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)  
Salah satu kemampuan yang tertanam dalam diri seorang yang memiliki budaya kerja islami itu disebut dengan ikhlas. Karenanya ikhlas menjadi sebuah bentuk dari cinta, pelayanan terhadap ikatan dan bentuk kasih sayang.
- c.) Kecanduan kejujuran  
Terdapat nilai relegius dalam diri seseorang yang jujur, nilai tersebut akan mencerminkan segala sikap benar serta mempunyai akhlak yang dipuji. Jika seseorang sudah terbiasa atau dikuasai dengan jujur, maka orang tersebut seperti diperbudak oleh kejujuran.
- d.) Memiliki komitmen  
Jika seorang pekerja memiliki komitmen saat melakukan pekerjaannya, maka akan dapat meraskan rasa puas dari hasil pekerjaannya.
- e.) Istiqomah kuat pendirian  
Memiliki sikap yang konsisten dalam pribadi seorang muslim akan menimbulkan sikap yang berakhlak dan professional. Seorang muslim yaitu beristiqomah tidak akan mudah putus asa, dan akan memiliki rasa perndirian yang kuat serta sanggup mempertahankan sebuah keyakinannya walaupun harus beresiko tinggi yang akan berbahaya hidupnya.
- f.) Disiplin  
Kemampuan atau sikap untuk menguasai diri dengan tetap taat dan tenang meskipun disaat keadaan yang memburuk. Seseorang yang disiplin sangat pintar dalam mengolah suatu pekerjaannya dan berani bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
- g.) Konsekuen dan berani menghadapi tantangan  
Seorang muslim tidak akan takut menghadapi tantangan yang akan menimpanya, ia akan

memberanikan diri untuk menghadapi tantangan tersebut dengan segala konsekuensi yang akan diterimanya demi meyakini pekerjaan yang dikerjakannya.

h.) Memiliki sikap percaya diri

Pribadi muslim yang percaya diri tampil memancarkan raut wajah yang cerah dan berkharmatik. Dengan percaya diri akan timbul stamina, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Tidak takut menentukan sebuah putusan yang berat meskipun akan mendapatkan balasan berupa penolakan.<sup>24</sup>

i.) Kreatif

Muslim dengan pribadi yang kreatif selalu ingin memberanikan diri menjajal metode atau pemikiran tersendiri, hingga akan tercipta hasil yang memuaskan.

j.) Bertanggung jawab

Dengan penuh rasa cinta, seseorang ingin menunaikannya dalam bentuk pilihan yang mewujudkan prestasi. Bertanggung jawab dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang mau menerima sesuatu dan berusaha tidak mengelak dengan apa yang telah diperbuatnya.

k.) Bahagia karena melayani

Menolong seseorang atau melayani adalah bentuk kepedulian dan kesadaran terhadap nilai kemanusiaan. Memberikan pertolongan dan pelayanan adalah investasi yang akan mereka ambil keuntungannya kelak.

l.) Memiliki harga diri

Seseorang harus mempunyai harga diri dimana harga diri menjadi sebuah penilaian mengenai seseorang. Seorang pemimpin seharusnya mempunyai harga diri, karena dengan tidak adanya harga diri pada diri pemimpin, bawahannya pun enggan untuk menuruti dan mengikutinya.

---

<sup>24</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 89.

- m.) Memiliki jiwa kepemimpinan  
 Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinannya agar bisa mengambil posisi sekaligus bermain dalam perannya. Kehadiran pemimpin bisa memberi perubahan untuk lingkungannya.<sup>25</sup>
- n.) Berorientasi ke masa depan  
 Sesorang yang mempunyai jiwa bekerja tetapi tidak mau memikirkan masa depannya.
- o.) Hidup berhemat dan efisien  
 Berhemat bukan berarti ingin menumpuk harta atau kekayaan sehingga menjadikan sifat kikir individual. Berhemat merupakan apa yang mereka rencanakan terkait masa depan yang akan diinginkan.
- p.) Memiliki jiwa wiraswasta  
 Kemampuan dan kesadaran yang dimiliki oleh jiwa wiraswasta sangat mempengaruhi untuk melihat kejadian yang terdapat di lingkungannya. Setiap ia merenung maka dalam batinnya akan menjadi nyata.
- q.) Memiliki insting bertanding  
 Setiap langkah untuk mengambil sebuah kebijakan, prestasi semuanya diraih dengan penuh rasa tanggung jawab, sebagai pembuktiannya telah tertera di dalam al-Qur'an yang berisi kata-kata motivatif.
- r.) Keinginan untuk mandiri  
 Karena sesungguhnya jiwa yang merdeka adalah bentuk kreativitas dan inovasi. Sedangkan jiwa yang terjajah di sebut dengan penjara nafsunya sendiri, sehingga tidak bisa mengolah kemampuannya, serta potensi lahiriyah.
- s.) Haus mencari ilmu  
 Dimana wawasan keilmuan yang seseorang miliki itu akan menjadikan mereka tidak akan pernah cepat menerima hal karena sifat pribadinya yang cenderung tidak ingin dijadikan kerbau yang jinak yang hanya mau manut ke mana hidungnya ditarik.
- t.) Mempunyai jiwa perantauan

---

<sup>25</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 102.

Salah satu ciri dari seorang muslim yang mempunyai etos kerja adalah mereka berkeinginan menjelajahi hamparan bumi, mengambil hikmah, memetik pelajaran dari beberapa kejadian kebudayaan manusia. Mereka adalah suatu dorongan untuk melakukan perantauan.

u.) Kesehatan gizi diutamakan

Rosulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya jasadmu mempunyai hak atas dirimu,” yang tentu saja konsekuensinya harus dipelihara dan diperhatikan sesuai dengan ukuran-ukuran normatif kesehatan.

v.) Tangguh dan pantang menyerah

Barang siapa yang tidak melakukan sunnah berarti telah menolak nikmat Allah. Ciri-ciri seorang yang memiliki etos kerja yaitu: bekerja keras, ulet, dan pantang menyerah. Izin Allah merupakan putusan Allah yang berlaku global atau menyeluruh. Tidak untuk umat Islam saja, akan tetapi untuk seluruh umat manusia. Siapa yang tidak menerima sunnah, berarti seseorang tersebut menolak nikmat dari Allah.

w.) Berorientasi pada produktivitas

Seorang muslim itu hendaknya sangat mentadaburi arti yang difirmankan Allah, yang mana Allah telah memberikan larangan memiliki sikap mubazir, karena sesungguhnya kemubaziran itu adalah sikap dari setan.

x.) Memperkaya jaringan silaturahmi

Seorang yang menutup diri dengan orang lain, dan tidak mau untuk berbaur dengan orang lain dengan cara silaturahmi, berarti orang tersebut akan merasa kesepian dan akan suram masa depannya

y.) Memiliki semangat perubahan

Seseorang harus memiliki semangat perubahan didalam melakukan sebuah pekerjaan, sehingga akan tercipta inovasi baru dan tidak akan terus menerus dengan hasil yang sama.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 134.

#### 4. Indikator Etos Kerja Islam

Adapun indikator dari etos kerja islam adalah antara lain:

1. *Al Shalah*, adalah suatu hal yang baik dan bermanfaat baik dari keikhlasan maupun niat pekerjaan yang mengandung nilai-nilai kebaikan.
2. *Al Itqan*, hasil dari suatu pekerjaan yang sudah dilakukan berkualitas atau hasil pekerjaan yang sanggup mencapai standar ketetapan atau ideal pekerjaan secara teknis.
3. *Al Ihsan*, hasil dari kerja yang terbaik dari setiap pekerjaan yang sudah dilaksanakan.
4. *Al Mujahadah*, bekerja dengan giat dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga mendapatkan hasil yang maksimal dapat dicapai.
5. *Tanafus dan Taawun*, bersaing atau berlomba menuju kebaikan atau mencapai tujuan organisasi.<sup>27</sup>

#### D. Keterampilan Interpersonal (*Interpersonal Skill*)

##### 1. Pengertian Keterampilan Interpersonal

Keterampilan (skill) yaitu kekuatan untuk memakai akal, fikiran, ide serta kreatifitas untuk melakukan, mengubah apapun atau merubah sesuatu hal menjadi lebih mempunyai makna hingga dapat menciptakan nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang menjelaskan bahwa keterampilan (skill) yaitukemampuan untuk mengartikan pengetahuan kedalam pelaksanaan atau praktik sehingga dapat tercapai hasil kerja yang memuaskan.<sup>28</sup>

Keterampilan interpersonal merupakan kecakapan yang harus dibawa oleh seseorang didalam melaksanakan interaksi individu lain atau sekelompok individu. Johson menyatakan bahwa keterampilan interpersonal merupakan hasil seluruh kemampuan seorang untuk berinteraksi secara efektif satu sama lainnya, yaitu

---

<sup>27</sup>Muhammad Ridwan B, *Perspektif Etos Kerja dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang*, Jurnal Vol. 1, No. 2 (2017): 13-14.

<sup>28</sup>Randall.S.Schuler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, (Jakarta: Erlangga, 1997), 56.

kemampuan untuk mengawali, mengembangkan dan menjaga hubungan yang penuh perhatian dan produktif.<sup>29</sup>

Dikutip dari Muhammad Yaumi dan Nurdin Ibrahim dari buku yang berjudul pelajaran yang identic dengan kecerdasan banyak (Multiple Intelligences) mengidentifikasi dan mengembangkan multitalenta anak, interpersonal skill menurut para tokoh sebagai berikut :

a. Mork

Keterampilan Interpersonal yaitu kemampuan untuk dapat mengartikan atau mengetahui tanda dan isyarat sosial, berkomunikasi secara verbal maupun nonverbal, serta sanggup menyesuaikan gaya berkomunikasi sesuai dengan keadaan dan situasi yang akan dihadapi.

b. Oak

Keterampilan Interpersonal yaitu keahlian atau keterampilan seseorang yang digunakan untuk berhubungan atau berinteraksi dengan situasi sosial.<sup>30</sup>

Orang yang memiliki inteligensi interpersonal yang tinggi yaitu manusia yang memiliki sifat kasih sayang kepada sesama manusia. Karena ia dapat mengerti, berinteraksi, serta memiliki ikatan yang baik sesama manusia. Sejak masih balita manusia melakukan interaksi terhadap lingkungannya, akan tetapi masih berupa “sensori-motor coordination”.

Keterampilan interpersonal terwujud melewati sebuah proses, diawali komunikasi dengan diri sendiri, mengenal arah pikiran kita, dan memahami kekuatan dan perubahan yang kita alami. Jika kita mempunyai keinginan untuk sukses dalam melakukan hubungan interpersonal sudah pasti dalam diri kita tertanam jiwa keterampilan. Keterampilan-keterampilan interpersonal, seperti kemampuan guna memahami apa yang dirasa oleh

---

<sup>29</sup> DW. Johson. *Reaching out, Interpersonal Effectiveness and Self-Actualization Englewood Cliffs*, (N.J: Prentice-Hall, 1972), 54.

<sup>30</sup> Muhammad Yaumi dan Nurdin Ibrahim, *Pembelajaran Berbasis Kecerdasan jamak (Multiple Intelliegenes) Mengidentifikasi dan Mengembangkan Multitalenta Anak*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 129-130.

orang lain, merupakan hal penting untuk peristiwa sehari-hari khususnya di dalam berhubungan dengan individu lainnya, serta ikatan yang bagus bergantung pada hal tersebut. Akan tetapi kemampuan apa saja yang dimiliki oleh manusia adalah pelajaran yang sesungguhnya yaitu terdapat pada kualitas bentuk serja menjaga hubungan tersebut, terkhusus hubungan jangka panjang dan berarti sangat memiliki makna yang dalam. Apabila Anda sudah melaksanakannya dengan baik, orang-orang yang memiliki hubungan dengan anda akan merasa bahagia saat bersama anda dan merasa bahwa hubungan ini sangat berharga dan menyenangkan. Hal tersebut mencakup kemauan untuk memberi ataupun mendapatkan kasih sayang serta apresiasi yang tepat dan sesuai. Ini dapat diartikan bahwa kedua belah pihak dapat memiliki bagian sendiri, seperti halnya hubungan berkeluarga. Kita mampu melihat seseorang mempunyai EQ yang tinggi dalam bidang ini karena anda merasa bahagia dan tentram saat berada didekat orang tersebut. Ia tidak akan tega melihat anda kesulitan. Mereka memberikan kehangatan dan keterbukaan, atau transparansi<sup>31</sup>

Inteligensi interpersonal berdasarkan sebutan dari keahlian manusia, yaitu berkomunikasi interpersonal, jalinan antar hubungan dan mengerti perasaan orang lain. Hampir sama seperti semua sifat inteligensi emosi yang kita perhatikan, beberapa karakteristik ini lahir dengan alamiah (bawaan anda saat lahir dengan keadaan seperti itu). Sebagai contoh, orang yang sangat terbuka dengan orang lain, maka lebih mudah untuk berkomunikasi dengan orang lain, dan orang yang tertutup dengan orang lain, akan sulit untuk berkomunikasi dengan orang lain. Tetapi, seperti biasanya saat ia masih di asuh orang tuanya juga sangat berperan penting. Bila seseorang berasal dari keluarga terpendang atau besar, atau anak terakhir dalam keluarga, atau seorang anak (TK), kemungkinan akan mempunyai keahlian atau keterampilan interpersonal yang berkembang lebih baik daripada anak satu-satunya yang

---

<sup>31</sup> Harry Alder, *Boost Your Intelligence*, (Jakarta: Erlangga, 2000), 107-109.

Cuma mempunyai kesempatan sedikit untuk berinteraksi dengan anak sebayanya.

Untungnya, keterampilan interpersonal bias kita pelajari anak-anak sampai orang dewasa. Seorang salesman, misalnya setelah memperoleh pelajaran yang sesuai, umumnya akan lebih sanggup menguasai untuk berbaur dengan orang, dan juga dapat melaksanakan kerjanya dengan mudah, enjoy serta lebih baik. Pendidikan juga sama efektifnya untuk bernegosiasi, konseling, berbicara dihadapan orang banyak, mengajari, wawancara, dan keterampilan lain yang termasuk dalam kategori inteligensi interpersonal ini. Jadi, ada banyak cara untuk mengasah keahlian kita dalam memperoleh keterampilan interpersonal.

Setiap manusia memiliki karakter yang berbeda, bakat dan keterampilan-keterampilan khusus, pengalaman, dan faktor tempat yang sedikit luas seperti pengasuhan dan pendidikan, akan mewujudkan inteligensi sosial. Keterampilan yang paling penting yang harus kita pelajari yaitu berbaur dengan orang lain serta sanggup memahami perasaan orang yang dibaurinya sehingga menciptakan hubungan yang harmonis. Termasuk juga, komunikasi nonverbal yang merupakan karakter yang paling penting dari inteligensi interpersonal. Menurut Yaumi, komunikasi interpersonal merupakan dua orang yang mempunyai kepentingan untuk saling bekerja sama.<sup>32</sup>

## 2. Proses Keterampilan Interpersonal

Menurut Johnson, proses keterampilan interpersonal pada umumnya terdiri dari empat (4) hal, yaitu sebagai berikut:

### a. Saling mengenal dan mempercayai

Seseorang dapat saling mengenal lebih dalam lagi yaitu jika diantara mereka saling mengerti satu lain, adanya keterbukaan. Dia kita merespon orang

---

<sup>32</sup>Muhammad Yaumi, *Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences*, (Jakarta: Dian Rakyat, 2012),144.

dengan positif maka orang lainpun akan memberikan kepercayaannya kepada kita.

b. Saling berkomunikasi secara jelas dan tepat

Apabila kita mengirimkan pesan kepada seseorang dan seseorang tersebut dapat dengan mudah mengerti dan memahami apa yang kita kirimkan, maka hal tersebut merupakan keterampilan kita dalam berkomunikasi.

c. Saling mendukung dan menerima

Keterampilan hubungan dengan orang lain dapat dilihat apabila terjadi hubungan diantara dua orang, dan salah satu dari mereka mendapatkan masalah kemudian yang satunya menanggapi dengan respon yang positif, menerima dan mendukung agar tidak terlalu larut dalam masalahnya.

d. Menyelesaikan masalah dan konflik dalam berhubungan dengan orang lain secara konstruktif. Salah satu cara untuk menyelesaikan sebuah konflik atau masalah yaitu dengan adanya suatu perundingan mencari solusi untuk menyelesaikan masalah yang sedang dialami.<sup>33</sup>

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan Interpersonal

Adapun faktor yang mempengaruhi keterampilan antara lain:

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan ilmu yang di peroleh melalui panca indera. Waitress, bar, kasir, receptionist dan koki diwajibkan mempunyai ilmu tentang tingkah-tingkah agar dapat terampil saat bekerja. Pengetahuan juga dapat menjadikan seseorang menjadi paham dengan resiko-resiko apabila melakukan tindakan-tindakan tertentu.

b. Pengalaman

Seorang karyawan yang sudah mempunyai sebuah pengalaman akan dengan mudah

---

<sup>33</sup> DW. Johson. *Reaching out, Interpersonal Effectiveness and Self-Actualization Englewood Cliffs*, (N.J: Prentice-Hall, 1972), 61

melaksanakan pekerjaannya dan akan lebih menguasai. Karena pengalaman akan mengajarkan kita melakukan sesuatu dari apa yang telah kita lakukan di masa lalu.

c. Keinginan

Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mendorong dirinya supaya melakukan tindakan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi akan timbul jika seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk meraih sesuatu yang akan di capai.<sup>34</sup>

#### 4. Indikator Keterampilan Interpersonal

*Interpersonal skill* atau keterampilan interpersonal merupakan hal yang memicu pada tekanan mental dan komunikasi yang menggunakan hubungan dan komunikasi sosial terhadap orang lainnya, untuk memperoleh hasil. Seorang sales harus mampu berkomunikasi dengan baik dan memasang sikap ramah terhadap konsumen supaya hubungan antar keduanya tidak akan berujung salah paham atau konflik disaat menawarkan suatu produk. Menurut penelitian yang dilakukan Ahmad menerangkan bahwa ada faktor yang mempengaruhi antara interpersonal skill dan kinerja tenaga penjual, yaitu pengaruh yang positif.

Untuk menilai interpersonal skill dalam penelitian ini, peneliti akan mengembangkan dengan melihat penelitian yang telah dilakukan oleh Faisal dan Lestari yakni, sebagai berikut:

- a. Mampu komunikasi dalam menyampaikan sebuah informasi.
- b. Mampu bernegosiasi didalam membuat yakin pelanggan.
- c. Memiliki tampilan yang sopan.
- d. Memiliki sifat jujur terhadap sebuah informasi.

---

<sup>34</sup>Fitri Rachmawati, Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 8 (2014): 7.

- e. Memiliki rasa tanggung jawab dari kesepakatan.<sup>35</sup>

## E. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* adalah hasil dari suatu program pekerjaan yang sesuai dengan tujuan suatu perusahaan. Kinerja dapat dilihat dari adanya tolak ukur seorang pegawai dalam standar keberhasilannya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai program serta tujuan, visi misi suatu perusahaan.

Banyak para ahli yang telah mendefinisikan tentang kinerja, yang semuanya memiliki arti yang sama. Dengan dapat disimpulkan bahwa arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja.<sup>36</sup>

Kinerja merupakan hasil cipta yang dihasilkan oleh suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan seseorang yang berhasil melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan oleh atasannya.<sup>37</sup>

### 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan, yaitu:

- a. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan membutuhkan sebuah dorongan dari perusahaan di tempatnya kerja. Dorongan dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi atau rendahnya kapasitas seorang pegawai. Kebalikannya, apabila sebuah sistem kerja perusahaan memburuk, kinerja karyawan akan

---

<sup>35</sup> Ilma Amalia, Makmun Riyanto, Umar farouk, Pengaruh Interpersonal Skill, Salesmanship Skill, Technical Skill, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Pada PT.Tractors TBK, *Admisi & Bisnis*, Vol. 19, No 2, 109.

<sup>36</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo, 2012), 95-96.

<sup>37</sup> Astria Khairizah, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 3, No. 7, 1269.

menurun. Dengan demikian alangkah baiknya jika seorang manajer harus menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif guna untuk membuat nyaman para pegawainya sehingga dapat menghasilkan suatu produk yang banyak.

- b. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah dimana kondisi keuangan atau pemasukan suatu perusahaan memburuk. Jika suatu perusahaan mengalami krisis keuangan maka akan berdampak terhadap upah para karyawannya, yaitu adanya pemotongan upah bahkan pemecatan berskala besar.
- c. Faktor internal karyawan, yaitu faktor yang timbul alamiah di diri seorang karyawan, seperti bakat alamiah seorang karyawan, karakter, perilaku, serta tekanan batin seorang karyawan.

### 3. Penilaian Kinerja

Adapun penilaian kinerja terdiri dari.<sup>38</sup>

- a. Identifikasi
 

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan terhadap kesuksesan suatu perusahaan adalah proses. Hal tersebut dapat dilaksanakan dengan cara mengacu terhadap hasil suatu analisis jabatan.
- b. Pengukuran
 

Pengukuran merupakan proses perbandingan kinerja antara karyawan satu dengan lainnya yang mempunyai tugas yang sama. Pada proses tersebut pihak manajemen lah yang berhak menentukan baik buruknya kinerja para karyawan.
- c. Manajemen
 

Pihak manajemen harus melihat jauh kedepan guna untuk meningkatkan sebuah potensi yang dimiliki seorang karyawan di dalam perusahaan yang terkait. Proses ini adalah hasil dari tindakan lanju dari hasil kinerja.

---

<sup>38</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2016),186-187.

#### 4. Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja adalah antara lain:

- a. Kualitas
  - 1) Karyawan menjalankan atau melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh atasannya.
  - 2) Seorang karyawan harus merampungkan kerjanya dengan tepat waktu.
  - 3) Seorang karyawan harus bekerja sama dengan baik sesama pegawai lainnya.
  - 4) Seorang pegawai hendaknya tidak menunda-nunda pekerjaannya.
- b. Kuantitas
  - 1) Karyawan bersabar dalam melakukan pekerjaannya.
  - 2) Karyawan kerja dengan rasa penuh gairah.
  - 3) Karyawan harus meneliti kerjanya saat bekerja.
  - 4) Karyawan harus mempunyai rasabertanggung jawab.
  - 5) Karyawan harus memahami pekerjaannya.
- c. Ketepatan waktu
  - 1) Pegawai harus disiplin pada waktu.
  - 2) Pegawai harus berkembang dan mengasah kualitas dirinya.
  - 3) Pegawai harus selalu datang tepat waktunya.
  - 4) Pegawai harus pulang tepat pada waktunya.<sup>39</sup>

#### 5. Kinerja dalam Islam

Allah SWT tidak semata-mata menciptakan manusia untuk bermalas-malasan, akan tetapi Allah menciptakan manusia supaya mau berusaha dan bekerja keras. Dengan demikian, kerja adalah kewajiban yang diperintahkan Allah SWT kepada kita sebagai manusia.

Allah memberikan kekuatan supaya manusia mau berusaha untuk bertahan menghadapi masalah kehidupan. Manusia diberikan kesabaran serta ketabahan untuk menghadapi permasalahan akibat pekerjaan yang sulit.

---

<sup>39</sup>Astria Khairizah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 3, No. 7, 1270.

Pada hakikatnya, al-Qur'an telah menjamin akan hidup yang bahagia asalkan mereka mau berusaha dan bekerja keras.<sup>40</sup> Melalui firman Allah SWT,

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّٰلِحٰتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُم بِآيٰتِنَا نَجْرِي مِّن تَحْتِهِمُ  
الْأَنْهٰرُ فِي جَنٰتٍ النَّعِيْمِ ۙ

“*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka diberi petunjuk oleh Tuhan mereka karena keimanannya, di bawah mereka mengalir sungai- sungai di dalam syurga yang penuh kenikmatan*” (QS. Yunus : 9).

Jaminan surga merupakan gambaran kesenangan serta kebahagiaan hidup didunia tergantung kepada kerja kerasnya serta usahanya. Pada dasarnya orang yang mau untuk mencukupi kebutuhan kehidupannya selalu mengharap ridha Allah SWT dalam pekerjaannya karena kejujurannya.<sup>41</sup>

**F. Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian ini bukan pertama kalinya untuk diteliti, akan tetapi penelitian yang serupa sudah dilakukan seseorang peneliti terdahulu. Adapun penelitian terdahulu mengenai Motivasi Kerja, Etos Kerja Islam dan Keterampilan Interpersonal terhadap kinerja karyawan ada di table sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian**  
**Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Ikhsan Abd. Wahid	Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai	a) Variabel: - Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel keterampilan interpersonal - Penelitian sekarang	Menggunakan metode kuantitatif

<sup>40</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 190.

<sup>41</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam I*,(Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1999), 253.

		Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Daerah Kabupaten Morowali	<p>menggunakan variabel keterampilan interpersonal</p> <p>b) Lokasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian terdahulu kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Daerah Kabupaten Morowali</li> <li>- Penelitian sekarang kepada karyawan PT. StarFood Jaya Prima Kudus</li> </ul>	
2	Nawal Ika Susanti	Pengaruh keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan	<p>a) Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian terdahulu tidak ada variabel Motivasi Kerja</li> <li>- sedangkan penelitian sekarang ada variabel Motivasi Kerja</li> </ul> <p>b) Lokasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian terdahulu di PT. BRI Syariah (kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi)</li> <li>- Penelitian sekarang di PT. StarFood Jaya Prima Kudus</li> </ul>	Menggunakan metode kuantitatif
3	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap	<p>a) Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian terdahulu tidak ada variabel etos kerja islam dan keterampilan interpersonal. sedangkan</li> </ul>	Menggunakan metode kuantitatif

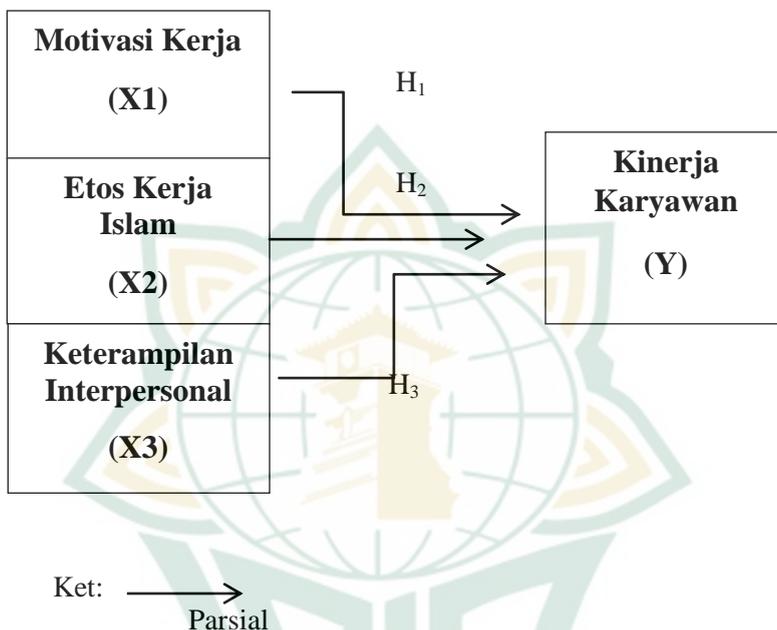
		<p>Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai</p>	<p>penelitian sekarang ada variabel etos kerja islam dan keterampilan interpersonal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel Y penelitian sekarang hanya menggunakan satu variabel Y</li> </ul> <p>b) Lokasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- penelitian terdahulu di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali</li> <li>- Penelitian sekarang di PT. Starfood Jaya Prima Kudus</li> </ul>	
4	Suriansyah	<p>Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru</p>	<p>a) Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel keterampilan interpersonal.</li> <li>- Penelitian sekarang menggunakan variabel keterampilan interpersonal.</li> </ul> <p>b) Lokasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- penelitian terdahulu di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru</li> <li>- penelitian sekarang di</li> </ul>	<p>Menggunakan metode kuantitatif</p>

			PT. Starfood Jaya Prima Kudus	
5	Kiki Cahaya Setiawan	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	a) Variabel – Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel etos kerja islam dan keterampilan interpersonal – Penelitian sekarang menggunakan variabel etos kerja islam dan keterampilan interpersonal b) Lokasi – penelitian terdahulu di PT. Pusri Palembang – Penelitian sekarang di PT. Starfood Jaya Prima Kudus	

**G. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir merupakan alur pemikiran yang digunakan penelitian ini, yang di gambarkan secara menyeluruh dan sistematis berdasarkan teori-teori yang terkandung didalam penelitian ini. Dengan demikian, untuk mengarahkan penelitian agar sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang di tetapkan, maka perlu disusun kerangka pemikiran dalam melaksanakan penilitian.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pendapat, jawaban atau dugaan yang bersifat sementara dari suatu persoalan yang diajukan, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan lebih lanjut.<sup>42</sup>

Hipotesis berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus di buktikan kebenarannya di dalam kenyataan (*empirical verification*), percobaan (*experimentation*) atau praktik (*implementation*).<sup>43</sup> Dalam hipotesis diperlukan adanya asumsi dasar yang dimuat secara bebas tetapi logis, asumsi tersebut menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap

<sup>42</sup>Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi: Teori dan Aplikasi*(Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2005), 58.

<sup>43</sup>Husain Umar, *Metode Riset Bisnis*(Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2002), 67.

permasalahan penelitian sampai terbukti atau tidaknya hasil penelitian.

Penjelasan mengenai Ogburn adalah inti dari pembahasan tentang hal-hal yang perlu dijelaskan dalam rancangan hipotesis dan menjadi substansi hipotesis pada umumnya sebagaimana dijelaskan Wirawan, yaitu:

1. Hipotesis harus muncul dan ada hubungannya dengan teori serta masalah yang diteliti.
2. Setiap hipotesis adalah kemungkinan jawaban terhadap persoalan yang diteliti.
3. Hipotesis harus diuji atau diukur secara khusus untuk menetapkan apakah hipotesis paling besar kemungkinannya didukung oleh data empiris.<sup>44</sup>

Berdasarkan kerangka di atas maka hipotesis penelitian di rumuskan sebagai berikut :

- Ha1 : Variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus.
- Ha2 : Variabel etos kerja islam (X2) ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus.
- Ha3 : Variabel keterampilan interpersonal (X3) ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima Kudus.

---

<sup>44</sup> Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, Ed 2, (Jakarta: Kencana, 2011), 87.