

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Etika Kerja Islam

a. Pengertian Etika Kerja Islam

Secara bahasa kata etika berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti watak, sikap, kepribadian, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etika mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral). Etika lebih mengarah pada penggunaan akal budi manusia dengan objektivitas untuk menentukan benar salahnya tingkah laku seseorang kepada orang lain.¹

Secara istilah etika diartikan sebagai segala perbuatan yang timbul dari orang yang melakukan dan berkaitan dengan nilai-nilai, tentang baik dan buruk, menerangkan apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia, menyatakan tujuan yang harus dicapai oleh manusia dalam perbuatan mereka dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang seharusnya diperbuat oleh manusia.²

Etika menurut Ki Hajar Dewantara adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari soal kebaikan dan keburukan dalam hidup manusia semuanya, terutama mengenai gerak gerik pikiran dan rasa yang merupakan pertimbangan dan perasaan sampai mengenai tujuannya dalam bentuk perbuatan. Sementara itu, menurut Karl Barth secara umum etika atau moral adalah filsafat, ilmu atau disiplin tentang tingkah laku atau tindakan manusia.

Kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya kegiatan melakukan sesuatu.³ Bekerja adalah fitrah, sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman (tauhid), bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai ‘Abd Allah (hamba

¹ Ahmad Amin, *Etika (Ilmu Akhlak)*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1995), 5.

² Amin, *Etika (Ilmu Akhlak)*, 5.

³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), 488.

Allah), yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat dari Allah Rabbal ‘Alamin.⁴

Disisi lain makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*).⁵

Selain itu, bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi ataupun untuk orang lain (dengan menerima gaji).⁶

Etika kerja Islam adalah karakter dan kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Sebagaimana Rasulullah bersabda, “sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqan (tekun, rapi dan teliti).” (H.R Al-Baihaqi).⁷

Dengan demikian, etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai alat yang digunakan sebagai parameter baik atau buruknya suatu tindakan yang dilakukan secara sungguh-sungguh. Lebih lanjut, tindakan tersebut didasarkan pada akal pikiran dan juga pengetahuan Islam, yakni Al-Qur’an dan Hadis.

b. Sikap dan Tingkah Laku Etika Kerja Islam

Ciri-ciri orang yang menghayati etika kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, diantaranya sebagai berikut:⁸

⁴ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 2.

⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), 24.

⁶ Yusuf Qardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), 104.

⁷ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam*, (Salatiga: UMS Press, 2004), 234.

⁸ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis (Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi)* (Jakarta: Penebar Plus, 2012), 96.

1) Mampu memanfaatkan waktu sebaik mungkin

Salah satu esensi dan hakikat dari etika kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan diapun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

Baginya, waktu adalah aset *Ilahiyayah* yang sangat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Waktu adalah kekuatan, mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan. Seorang muslim berkata, “waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada diatas jalan keberuntungan.”

Seorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Sadar untuk tidak memboroskan waktu, setiap pribadi muslim yang memiliki etika kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.⁹

2) Mereka memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan.

Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan, cara dirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata. Dengan demikian, ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.

⁹ Djakfar, *Etika Bisnis (Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi)*, 97.

3) Mereka kecanduan kejujuran¹⁰

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun, dia merasa bergantung pada kejujuran. Dia pun bergantung pada amal saleh. Sekali dia berbuat jujur atau berbuat amal-amal saleh yang prestatif, dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulanginya lagi. Dia terpenjara dalam cintanya kepada Allah. Tidak ada kebebasan yang dia nikmati kecuali dalam pelayanannya kepada Allah.

Sebagaimana keikhlasan, kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukan sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam, sebuah keterikatan.

4) Mereka memiliki komitmen

Yang dimaksud dengan komitmen adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*).

Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Mereka memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Mereka akan berhenti menapaki cita-citanya bila langit sudah runtuh. Komitmen adalah soal tindakan, keberanian. Komitmen bukan komat-kamit, melainkan soal kesungguhan dan kesinambungan.

5) Istiqamah, kuat pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.¹¹

¹⁰ Djakfar, *Etika Bisnis (Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi)*, 98.

¹¹ Djakfar, *Etika Bisnis (Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi)*, 99.

c. Konsep Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam dibangun melalui empat konsep dasar, yaitu usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawab moral. Usaha dianggap sebagai bahan dasar dalam melayani diri sendiri dan orang lain. Setiap individu harus berkompetisi secara adil dan jujur serta bekerja dengan niat yang baik.¹²

Review dari beberapa tata kelola dan Islam menghasilkan kategorisasi tentang kerja berdasarkan sabda nabi Muhammad saw., yaitu:¹³

- 1) Mengejar urusan yang sah atau halal. Nabi Muhammad memerintahkan pada pengikutnya untuk bekerja yang dapat memberikan keuntungan bagi orang lain dan masyarakat.
- 2) Kemakmuran harus tercapai. Dalam keimanan Islam, ditegaskan bahwa setiap individu memiliki kapasitas berbeda. Kapasitas yang berbeda ini dan kesempatan yang dimiliki akan memberikan peluang bagi mereka untuk mencapai kemakmuran. Pengejaran aktivitas ekonomi bagaimanapun juga harus didasarkan pada moral dan dasar-dasar yang sah atau halal.
- 3) Kualitas pekerjaan. Masa sebelum Islam, masyarakat Arab tidak memiliki kedisiplinan yang baik dan komitmennya hanya pada kelompok mereka sendiri. Nabi Muhammad melakukan reformasi dan menegakkan transformasi komunitas arab menjadi masyarakat fungsional. Beliau menekankan pada kedisiplinan dan komitmen tidak hanya pada pekerjaan, tetapi juga mengaitkan dengan keimanan dan pekerjaan.
- 4) Imbalan (upah). Nabi Muhammad SAW. Mengintruksikan muslim untuk adil dalam memberikan kompensasi. Beliau menekankan bahwa seorang harus memberikan upahnya sebelum keringatnya mengering, dan harus berdasar usaha yang telah dikeluarkan. Dapat disimpulkan bahwa upah atau gaji yang dibayarkan secara tepat, adil dan adekuat.

¹² Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 12.

¹³ Erika Setyani Kusumaputri, *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 21-22.

- 5) Kemandirian diri. Fungsi yang paling penting dari bekerja adalah pembentukan kepercayaan diri dan kemandirian.
- 6) Monopoli. Dalam Islam, Monopoli dipertimbangkan sebagai kesalahan besar yang menghasilkan penderitaan, keuntungan yang tidak sah, dan menciptakan ketidakseimbangan.
- 7) Penyuaapan. Seperti monopoli, penyuaapan adalah salah satu hal yang dikutuk dalam Islam.
- 8) Perbuatan dan niat. Inilah yang membedakan antara etika kerja Islam dengan etika kerja lainnya. Satu dari asumsi-asumsi fundamental dalam Islam adalah niat daripada hasil, dan itu adalah kriteria kerja yang dievaluasi kaitannya dengan keuntungan komunitas. Setiap aktivitas yang dipahami sebagai hal yang tidak baik atau menyakiti orang lain, meskipun hasilnya bagus untuk individu yang melakukan, maka hal itu tetap bukan sesuatu yang baik.
- 9) Transparansi. Pekerjaan harus memiliki dan mendasarkan aktivitasnya pada dasar etika dan moral. Kondisi awal untuk menyebarkan dan merealisasikan tujuan tersebut adalah melalui transparansi.
- 10) Ketamakan. Dalam Islam, ketamakan dan keserakahan dipertimbangkan menjadi ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi.
- 11) Kedermawanan. Kedermawanan adalah kebaikan dalam Islam. Nabi Muhammad sangat menekankan ini. Dikatakan bahwa orang yang dermawan paling dekat dengan Tuhan.

Meskipun demikian, kategori yang telah dirumuskan oleh Ali dirasa belum cukup karena kealpaan dimensi. Oleh sebab itu, Chanzanagh dan Akbarnejad¹⁴ memberikan 7 batasan dimensi etika kerja Islam, yakni: (1) *Work intention*, (2) *Trusteeship*, (3) *Work type*, (4) *Work for Islamic Ummah*, (5) *Justice and Fairness*, (6) *Cooperation and Colaboration*, dan (7) *Work as the only source of ownership*. Penjelasan lebih lanjut sebagaimana berikut:

¹⁴Chanzanagh dan Akbarnejad, “*The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society*”, *Social Sciences Department, Faculty of Literature and Humanities*, (Tehran: The University of Guilan, 2011), 918.

- 1) *Work Intention* ‘Niat Bekerja’
Work Intention merupakan niat untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan terpuji dalam ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik dan diposisi utama dalam ekonomi Islam guna mendekatkan diri dan meningkatkan keimanan terhadap Allah.
- 2) *Trusteeship* ‘Kepercayaan’
Trusteeship adalah modal utama dalam bermuamalah ‘*hablumminannas*’. Anjuran ini dapat dijadikan modal sosial yang tepat guna dalam hubungan sosio-ekonomi. Oleh sebab itu, kepercayaan sebagai pemegang amanah ini disarankan untuk dilakukan tidak hanya dalam berekonomi, namun juga diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) *Work type* ‘Jenis Pekerjaan’
Work type merupakan cara untuk mengetahui pekerjaan yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan. Pada masa Nabi Muhammad, peningkatan pemeluk agama Islam di semenanjung Arab menjadikan wilayah tersebut sebagai salah satu pusat perdagangan (bisnis). Kesempatan tersebut dilihat sebagai peluang besar dan menurut agama ini, perdagangan adalah bisnis yang sangkil dan mangkus mendulang keberkahan. Hasil pengamatan sekitar menjadikan para muslim memilih beragam jenis pekerjaan sepanjang tidak bertentangan dengan Syariat Islam.
- 4) *Work results for Islamic Ummah* ‘Bekerja Demi Kemaslahatan Umat’
Work results for Islamic Ummah merupakan cara terbaik untuk menaikkan derajat muslim secara serempak. Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang kurang dan tidak menghasilkan keuntungan untuk umat secara spesifik atau merugikan saudara yang beragama lain dianjurkan untuk dihentikan. Dengan demikian, kegiatan ekonomi yang memberikan kemaslahatan, keuntungan, dan kekuatan umat Islam adalah yang sesuai dengan tuntunan Islam.
- 5) *Justice and Fairness* ‘Keadilan dan Kejujuran’
 Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi Islam diharapkan mampu berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup seluruh umat. Ini bukan hanya pada hasil produksi, namun juga pemerolehan, pengumpulan,

proses, hingga akhirnya dipasarkan. Oleh sebab itu, Islam melarang bahkan mengharamkan umatnya untuk mengumpulkan kekayaan dengan cara yang tidak sesuai dengan syar'i. Penerapan keadilan ini akan menciptakan kondisi ideal dan menguatkan umat Islam. Selain itu, perbedaan strata sosial karena ekonomi dapat ditekan semaksimal mungkin.

6) *Cooperation & Collaboration* 'Saling Membantu dan Kerjasama'

Masyarakat Islam disarankan untuk bekerja sama dan saling membantu, utamanya di bidang ekonomi. Fungsi utamanya adalah memupuk, menjaga, dan menguatkan *teamwork* 'kelompok kerja' guna meningkatkan mutu, kualitas, produktivitas, serta kuantitas dari perusahaan. Terlebih, *coperation* dan *collaboration* merupakan salah satu ciri dari sifat saleh.

7) *Work as the only source of ownership* 'Bekerja: Sumber Kekayaan'

Islam melarang umatnya untuk menyia-nyiakan waktu dengan bermalasan. Bahkan seseorang dianggap merugi apabila hari ini tidak ada peningkatan daripada kemarin. Islam memposisikan manusia yang berusaha pada tataran yang tinggi lantaran bekerja adalah sistem pemerataan kekayaan. Semisal, pemilik modal dapat memberi upah pada karyawan sehingga mereka dapat menghidupi keluarganya. Akan tetapi, niatan bekerja sepatutnya dilandasi untuk mendekatkan diri kepada Allah, bukan untuk menimbun kekayaan 'uang'. Hal tersebut akan merugikan baik saudara seiman ataupun kepercayaan lain.

d. Indikator Etika Kerja Islam

Indikator etika kerja Islam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:¹⁵

- 1) Kuat dan dapat dipercaya
- 2) Niat bekerja
- 3) Jujur dan adil
- 4) Bekerja untuk diri sendiri dan orang lain

¹⁵ Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo, "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)", *e-Jurnal Riset Manajemen* 2, no. 4 (2018): 123.

5) Bekerja keras

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.¹⁶ Kepuasan kerja menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi di dalam lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya.

Mangkunegara menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pekerjaan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkap apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan kerja adalah *Two-factor* dan *Value theory*¹⁷

1) *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfactoin* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 75.

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), 416.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygine* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

2) *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

c. **Penyebab Kepuasan Kerja**

Kreitner & Kinicki menjelaskan ada lima model kepuasan kerja berdasarkan penyebabnya, yaitu: (1) model pemenuhan kebutuhan, (2) model ketidakcocokan (3) model pencapaian nilai, (4) model persamaan, dan (5) model komponen watak/genetik. Lebih lanjut, Kreitner & Kinicki menjelaskan hakikat kelima model kepuasan kerja tersebut sebagai berikut:¹⁸

- 1) Model pemenuhan kebutuhan menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah

¹⁸ Onita Sari Sinaga, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2020), 77.

- pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya.
- 2) Model ketidakcocokan menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi menunjuk pada kesesuaian antara apa yang diharapkan oleh seseorang dari pekerjaannya dengan apa yang didapatkan atau diterimanya dari pekerjaan tersebut, seperti upah dan kesempatan promosi yang baik.
 - 3) Model pencapaian nilai menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi mengenai suatu pekerjaan yang memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seseorang
 - 4) Model persamaan menjelaskan bahwa kepuasan adalah suatu fungsi dari perlakuan yang diberikan kepada seseorang secara adil ditempat kerja.
 - 5) Model komponen watak/genetik menjelaskan kepuasan kerja merupakan sebagian fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik.
- d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Gilmer, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah¹⁹ :

- 1) Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja, yaitu sebagai penunjang yang sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji, yaitu gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen, yaitu bila perusahaan baik akan memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil yang dapat menentukan kepuasan kerjanya.
- 5) Pengawasan, yaitu apabila supervisinya buruk maka akan dapat berakibat absensi dan turn over

¹⁹ Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*, (Surabaya: Jakad Publishing Surabaya, 2018), 69-70.

- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu akan dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan, yaitu salah satu sikap terhadap pekerjaan
- 9) Komunikasi, yaitu hubungan komunikasi yang baik antar karyawan dengan pihak manajemen yang siap mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja
- 10) Fasilitas, yaitu rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:²⁰

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan atasan
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

f. Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah. Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat.

²⁰ Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 64, no. 1 (2018): 28.

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Al-Qur'an Surat At-Taubah (9): 59:

Artinya: *“Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata: Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).* (QS. At-Taubah: 59)²¹

Al-Banna et al menjelaskan bahwa dalam membentuk kepuasan kerja, Islam tidak meletakkan ukuran kebendaan sebagai tolak ukur utama. Ukuran utamanya ialah ibadah, yaitu sejauh mana seorang pekerja itu berupaya memastikan tugasnya menjadi ibadah. Dalam hal ini, Islam menegaskan betapa pentingnya seorang atasan menunaikan tanggung jawabnya terhadap pekerja termasuk membayar upah atau gaji yang setimpal, menepati janji, membina hubungan baik, adil, mewujudkan lingkungan yang sehat, dan menunaikan Amar Ma'ruf Nahi Mungkar. Dalam suatu hadits Rasulullah saw bersabda: Bayarlah upah pekerjamu sebelum keringatnya kering (HR. Ibnu Majah).²²

Para ulama seperti al Ghazali dan Asy Syatibi merumuskan satu konsep penting yang terkait dengan tujuan dari syariah (*maqashid asy syariah*) yaitu menjaga agama, menjaga nyawa (jiwa), menjaga akal, menjaga keturunan dan menjaga harta. Sehingga apabila perusahaan atau atasan dapat menjaga lima perkara tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai. Dengan adanya kebahagiaan, akan muncul kepuasan.²³

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara sederhana, kinerja dapat dimaknai sebagai upaya seorang pegawai untuk menyelesaikan

²¹Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015), 421.

²²M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2019), 121.

²³ Deden Misbahudin Muayyad, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II”, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9, no. 1 (2016), 80-81.

tanggungjawabnya dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu.²⁴ Definisi ini tidak berbeda jauh dari rumusan beberapa ahli di bawah ini:

Menurut Wibowo, kinerja merupakan hasil kerja beserta proses bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung.²⁵ Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.²⁶ Menurut Sinambela, kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur.²⁷ Menurut Priansa, kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.²⁸

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan ukuran secara kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, serta kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengetahui sejauhmana karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan dalam kurun waktu tertentu.²⁹

Dalam ajaran Islam, kinerja karyawan juga menjadi salah satu sorotan. Mengingat kinerja adalah sebuah amanah, maka setiap individu diharapkan mampu mengerjakannya dengan baik meskipun tidak berada dipengawasan pemimpinya. Oleh sebab itu, individu mampu mengerjakan tugasnya baik di bidang jasa maupun produksi dengan baik serta memaksimalkan potensi dirinya. Sebagaimana firman Allah di surah At-Taubah (9):105 :

²⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 29.

²⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 68.

²⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 68.

²⁷ Lijan Paltal Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2017), 54.

²⁸ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2017), 34.

²⁹ Budi Yuliono, *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 8.

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

Artinya: “Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan’.”.(QS. At-taubah: 105)³⁰

Ayat tersebut mengindikasikan bahwasannya amanah pekerjaan bukan lagi hubungan antara pekerja dan pemilik modal. Lebih jauh, seorang karyawan bertanggungjawab atas baik buruknya *output* amanah tersebut dan kelak akan dimintai pertanggungjawaban atas amanah tersebut.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:³¹

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Orientasi pelayanan
- 4) Kerjasama

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagi berikut:³²

- 1) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari potensi *Intelegant Quotient* (IQ) serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan

³⁰Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemahan* (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015), 421.

³¹ Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo , “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *e-Jurnal Riset Manajemen* 2, no. 4 (2018): 123.

³² Budi Yuliono, *Perilaku pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 9-10.

terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Enam karakteristik pegawai yang memiliki motif berprestasi yang tinggi. Pertama, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Kedua, berani mengambil resiko. Ketiga, memiliki tujuan yang realistis. Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. Kelima, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian, berikut beberapa penelitian terdahulu, diantaranya:

1. Penelitian Makaluas, dkk yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,986, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan berhubungan positif yang artinya adalah kemampuan variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT.BPR Prisma Dana Manado sangat besar. Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja melalui regresi $Y = 29,703 + 0,282X$. Hal ini berarti Konstanta sebesar 29,703, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Y adalah sebesar 29,703, dan Koefisien arah regresi sebesar 0,282 menyatakan

setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y bertambah sebesar 0,282. Koefisien arah regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan variabel Y adalah positif.³³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Makaluas, dkk adalah sama-sama membahas tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Makaluas, dkk adalah pada penelitian ini menambahkan variabel etika bisnis Islam pada variabel independen.

2. Penelitian Putro, dkk yang berjudul “Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja”. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan sikap pada perubahan organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada sikap terhadap perubahan organisasi. Sikap terhadap perubahan organisasi juga berpengaruh pada kinerja guru. Variabel sikap terhadap perubahan organisasi tidak memediasi hubungan antara variabel etika kerja Islam pada kinerja dan tidak memediasi antara komitmen organisasi pada kinerja.³⁴

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Putro, dkk adalah sama-sama membahas tentang etika bisnis Islam terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Putro, dkk adalah pada penelitian ini menambahkan variabel kepuasan kerja pada variabel independen.

3. Penelitian Hamid dan Hazriyanto yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam”. Analisis linearitas adalah 0,029 dan F_{hitung} Kepuasan kerja adalah 4,883 dengan probabilitas 0,029. Sedangkan nilai F_{table} 2,48 maka $F_{hitung} > F_{table}$. Hasil penelitian ini mendapatkan adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan terbukti adanya hubungan yakni dari hasil analisis didapat koefisien P adalah senilai 0,369. Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien β , dengan

³³ Christian G. Makaluas, dkk., “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado”, *Jurnal Manajemen* 2, no. 3 (2018): 1.

³⁴ Prima Utama Wardoyo Putro, dkk., “Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja”, *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, no. 2 (2018): 116.

melihat hasil uji t yakni menunjukkan t hitung sebesar $4,307 > t$ table 1,98 dan 2,63.³⁵

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Hamid dan Hazriyanto adalah sama-sama membahas tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Hamid dan Hazriyanto adalah pada penelitian ini menambahkan variabel etika bisnis Islam pada variabel independen.

4. Penelitian Sari dan Susilo yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)”. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,925 dan signifikan t 0,000. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dan signifikan t 0,038. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan t 0,040. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.³⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Sari dan Susilo adalah sama-sama membahas tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Sari dan Susilo adalah pada penelitian ini menambahkan variabel etika bisnis Islam pada variabel independen dan pada penelitian Sari dan Susilo menambah variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening.

5. Penelitian Harahap dan Batubara yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai dengan Keefektifan Komitmen sebagai Variabel Moderating (Studi pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan)”. Pengolahan

³⁵ Abdul Hamid dan Hazriyanto, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam”, *Jurnal Benefita* 4, no. 2 (2019): 326.

³⁶ Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, “*Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 64, no. 1 (2018): 28.

data menggunakan metode Analisis Regresi Berganda. dan kemudian dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, uji F, dan pengujian Koefisien Determinasi. Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji-t dengan nilai $\alpha = 0.05$ dan dengan derajat kebebasan $dk = n-1$ maka dari hasil penelitian diperoleh nilai t hitung = 5.844 dan t tabel = 2.007 sehingga t hitung > t tabel. Maka dengan demikian H_0 diterima. Pada pengujian hipotesis menggunakan uji-F dengan $\alpha = 0.01$ dan derajat kebebasan dk (pembilang) = $k - 1 = 2$, dan dk (penyebut) = $n - k = 52 - 3 = 49$, maka dari hasil penelitian diperoleh nilai F hitung = 60.989 dan F tabel = 7.18 sehingga F hitung > F tabel. Maka dengan demikian H_0 diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh etika kerja Islam dan keefektifan komitmen terhadap kinerja pegawai yang signifikan pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan. Variabel etika kerja Islam dan keefektifan komitmen dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 70.2 %. Sedangkan sisanya 29.8 % dapat dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.³⁷

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Harahap dan Batubara adalah sama-sama membahas tentang etika bisnis Islam terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Harahap dan Batubara adalah pada penelitian ini menambahkan variabel kepuasan kerja pada variabel independen dan pada penelitian Harahap dan Batubara menambah variabel keefektifan komitmen sebagai variabel moderating.

6. Penelitian Shodiq yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etika kerja Islam (X1) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan. Secara parsial kepemimpinan transformasional (X2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan. Secara parsial motivasi kerja (X3) menunjukkan pengaruh yang signifikan

³⁷ Diana Sari Harahap dan Silviana Batubara, “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai dengan Keefektifan Komitmen sebagai Variabel Moderating (Studi pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan)”, *Jurnal ESTUPRO* 4, no.1 (2019): 107.

terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan. Secara simultan etika kerja Islam, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan.³⁸

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Shodiq adalah sama-sama membahas tentang etika bisnis Islam terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Shodiq adalah pada penelitian ini menambahkan variabel kepuasan kerja pada variabel independen.

C. Kerangka Berpikir

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memerlukan sumber daya untuk melakukan berbagai kegiatannya demi tercapainya tujuan. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah Sumber Daya Manusia karena Sumber Daya Manusia yang mengoperasikan sumber daya lainnya.³⁹

Kinerja diartikan sebagai sebuah pencapaian atau hasil dari tindakan yang dilakukan melalui keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan yang bertindak pada situasi tertentu. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena kinerja karyawan memiliki kaitan dengan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin baik kinerja karyawan di sebuah organisasi, maka peluang tercapainya tujuan atau goal organisasi semakin besar.⁴⁰

Dalam agama Islam terdapat panduan hidup yang lengkap Dari Al-Qur'an dan Sunnah mulai bangun tidur sampai tidur lagi dengan tujuan untuk mendapat kebahagiaan dunia dan akhirat. Pada dasarnya etika kerja Islam juga bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah. Islam menuntun kita untuk bekerja dengan giat akan tetapi hasil kerja bukan hanya untuk kita sendiri, namun juga bermanfaat bagi orang lain. Dalam Islam bekerja juga bukan hanya untuk mencari uang, akan tetapi bekerja dinilai sebagai ibadah. Bagi

³⁸ Amirus Shodiq, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan", *BISNIS* 6, no.1 (2018): 118.

³⁹ Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo, "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)", *e-Jurnal Riset Manajemen* 2, no. 4 (2018): 120.

⁴⁰ Prima Utama Wardoyo Putro, dkk., "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja", *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, no. 2 (2018): 116.

seorang muslim yang taat, pasti mengikuti aturan-aturan dari Tuhan dalam melaksanakan perilaku dan perbuatannya sehari-hari termasuk bekerja yang benar dalam Islam.⁴¹

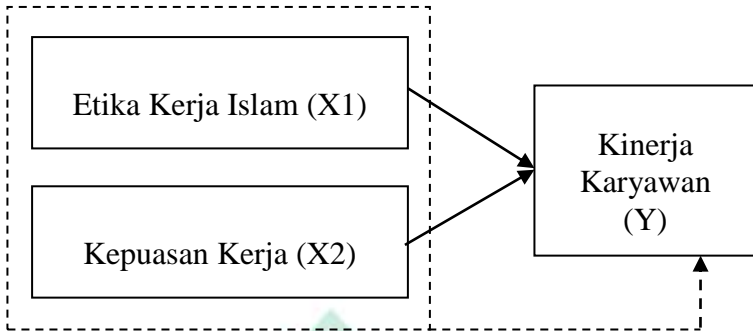
Tiap-tiap karyawan harus memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktifitas perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari pencapaian dan hasil kerja individu dan tim maka para karyawan akan senantiasa berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, maka pekerja akan lebih cepat diselesaikan dan kerusakan akan dapat dikurangi dan dibiaya yang dikeluarkan bisa lebih kecil dan sebagainya. Sebaliknya dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan sukar untuk mencapai hasil yang baik dan membuat para karyawan mudah menyerah dalam menghadapi masalah. Tidak berlebih-lebihan jika dikatakan bahwa berjuta-juta pekerja dari suatu bangsa tidak bekerja secara bebas dan giat, melainkan tertahan oleh suasana atau nilai kepuasan kerja yang rendah dan tidak adanya rasa kepuasan dari pencapaian atau hasil yang diraih, yang terdapat dalam perusahaan.⁴²

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel independen dan dependent selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian⁴³. Kerangka pemikiran ini berisi penjelasan hubungan antara variabel *Independent* (etika kerja islam dan kepuasan kerja) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan). Berdasarkan penggunaan teori dan kajian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagaimana berikut:

⁴¹ Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo, "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)", *e-Jurnal Riset Manajemen* 2, no. 4 (2018): 120.

⁴² Abdul Hamid dan Hazriyanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam", *Jurnal Benefita* 4, no. 2 (2019): 327.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Afabeta, 2014), 91.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hypo berarti dibawah dan thesa yang berarti kebenaran. Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus di uji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka⁴⁴.

1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja Islam menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan dan orang yang bekerja keras lebihbesar kemungkinan hidupnya maju, sebaliknya tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan. Nilai pekerjaan di dalam etika kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertai, bukannya dari hasil pekerjaan. Keadilan dan kebaikan di tempat kerja adalah kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk kemakmuran masyarakat. Alasan dilakukannya penelitian ini adalah karena pertama, bukti empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen.⁴⁵

Penelitian Harap dan Batubara menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴⁶ Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

⁴⁴Nanang, Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Revisi 2*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 67.

⁴⁵ Diana Sari Harahap dan Silviana Batubara, "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai dengan Keefektifan Komitmen sebagai Variabel Moderating (Studi pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan)", *Jurnal ESTUPRO* 4, no.1 (2019): 109.

⁴⁶ Diana Sari Harahap dan Silviana Batubara, "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai dengan Keefektifan Komitmen sebagai Variabel Moderating

- Ho : Tidak terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.
 H1 : Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dan kinerja atau performansi seseorang karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Terutama di dalam organisasi tersebut bersifat profesional dan kemandirian dalam tanggung jawab. Maka peningkatan sumber daya manusia perlu di programkan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan. Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta ketrampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras.⁴⁷

Penelitian Hamid dan Hazriyanti menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴⁸ Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
 H2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja yang bagus yang dimiliki oleh karyawan pada suatu perusahaan akan membuahkan efektifitas dalam bekerja, tanggungjawab, dan keinginan untuk melakukan inovasi dalam pekerjaannya, sehingga dalam skala global akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.⁴⁹ Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,

(Studi pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan)", *Jurnal ESTUPRO* 4, no.1 (2019): 107.

⁴⁷ Abdul Hamid dan Hazriyanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam", *Jurnal Benefita* 4, no. 2 (2019): 327.

⁴⁸ Hamid dan Hazriyanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam", 326.

⁴⁹ Amirus Sodik, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan", *BISNIS* 6, no. 1 (2018): 123.

kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dan lain-lain.⁵⁰

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Putro⁵¹ dan Hamid dan Hazriyanti⁵² menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



⁵⁰ Iwan Kurnia Wijaya, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas”, *AGORA* 6, no. 2 (2018): 2.

⁵¹ Prima Utama Wardoyo Putro, dkk., “Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja”, *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, no. 2 (2018): 116.

⁵² Abdul Hamid dan Hazriyanto, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam”, *Jurnal Benefita* 4, no. 2 (2019): 326.