

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Goal Setting Theory

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan pertama kali dimuncuulkan oleh Dr. Edwin Locke pada tahun 1960. Melalui artikel miliknya yang berjudul “*Toward A Theory Of Task Motivation And Incentives*”, Lotcke memperlihatkan adanya hubungan antara tujuan dengan kinerja seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang di berikan. Dia mengemukakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* merupakan model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Lotcke dan Latham menerbitkan sebuah buku yang berjudul “*A Theory Of Goal Setting And Task Performance*” bahwa didalamnya berisikan prinsip-prinsip sebagai penetapan tujuan adalah kejelasan, menantang, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas tugas. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan

maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variabel kerjasama tim (*teamwork*), etika kerja islam, dan loyalitas kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam instansi, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai.<sup>19</sup>

## 2. Kerjasama Tim

### a. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan sebuah kelompok yang beranggotakan lebih dari dua orang dalam menjalankan misi serta tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama.<sup>20</sup> kerjasama tim juga dapat diartikan sebagai kerja yang dilakukan antar anggota organisasi yang bersifat saling menguntungkan dengan menggunakan prinsip saling percaya, saling menghormati dan menghargai adanya suatu aturan yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>21</sup> Muhammad Hatta dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kerjasama tim atau *teamwork* merupakan keterlibatan mental serta emosional individu dalam kelompok yang memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi dan berbagai tanggung jawab dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Telah banyak riset yang membuktikan bahwa kerjasama tim mengarah pada kinerja yang efektif dan efisien, tetapi berbeda dengan kerja yang dilakukan oleh individu akan mengarah sebaliknya. Artinya hasil dari pencapaian sebuah tim akan jauh lebih baik dibanding hasil pencapaian per individu,

---

<sup>19</sup> Sa'diyah El Adawiyah, *Buku Ajar Human Relations*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 72.

<sup>20</sup> Eddy Soeryanto Soegoto, *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), 410.

<sup>21</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 306.

kerjasama tim harus terbentuk secara efektif agar nantinya akan memberikan kontribusi yang baik dalam sebuah perusahaan.<sup>22</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim (*Teamwork*) adalah sebuah kelompok yang bekerjasama dengan keahlian yang mereka miliki untuk dikoordinasikan demi mencapai tujuan yang ditetapkan dalam sebuah perusahaan.

#### **b. Unsur-unsur Kerjasama Tim**

Menurut Febriyanti Simatupang dalam penelitiannya bahwa kerjasama tim yang efektif mempunyai beberapa unsur, diantaranya sebagai berikut:<sup>23</sup>

##### 1) Lingkungan suportif

Lingkungan suportif mempunyai peran untuk membantu sebuah tim mengambil langkah-langkah guna membina kerjasama tim agar nantinya kerjasama tim tersebut terus berkembang. Untuk itu pemimpin harus menciptakan lingkungan suportif bagi sebuah tim.

##### 2) Kejelasan peran

Semua anggota tim harus mengetahui peran masing-masing dan peran anggota tim lain untuk saling berinteraksi, untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing.

##### 3) Tujuan tinggi

Adakalanya kebijaksanaan organisasi, sistem imbalan, dan keperluan pencatatan

---

<sup>22</sup> Muhammad Hatta Dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.PLN Wilayah Aceh”, *Jurnal Magister Manajemen* 1, No. 1, (2017): 5-6.

<sup>23</sup> Febriyanti Simatupang dkk, “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar”, *Jurnal Management*, Vol 5, No. 1, (2019): 53

tidak akan mendorong semangat kerja tim, untuk itu manajer mempunyai tanggung jawab penuh dalam memelihara anggota timnya supaya mereka tetap konsisten terhadap pekerjaannya.

4) Kepemimpinan yang sesuai

Sebuah tim yang bekerja bertahun-tahun, menunjukkan kurva prestasi, seperti tahap produk awal tentatif, dan tahap pertengahan produktif, serta lama-kelamaan semakin menurun.

5) Kemungkinan masalah tim

Sebuah tim harus mempunyai kepekaan pada seluruh aspek lingkungan perusahaan. Misalkan, semakin banyaknya perpindahan ditambah perubahan anggota akan mengganggu relasi anggota tim kerja serta menghambat pertumbuhan kinerja tim.

**c. Tipe-Tipe Kerjasama Tim**

Terdapat banyak variasi dalam sebuah kerjasama tim yang mana dapat memberikan suatu jawaban mengenai tantangan dalam bisnis. Berikut adalah macam-macam tipe kerjasama tim adalah:<sup>24</sup>

1) Tim pemecah masalah (*problem-solving teams*)

Tim pemecah masalah merupakan sekelompok orang yang beranggotakan 6 karyawan atau lebih dalam satu departemen yang mempunyai fungsi dalam menentukan upaya untuk meningkatkan mutu, membuat efisiensi waktu, dan menciptakan lingkungan yang baik dan nyaman.

2) Tim pengelola diri (*self-managed teams*)

---

<sup>24</sup> Eddy Soeryanto Soegoto, *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), 411.

Tim pengelola diri merupakan sekelompok orang yang terdiri 10 karyawan atau lebih yang memiliki tanggung jawab atas seluruh proses dan operasi perusahaan. Tim ini mengatur aktivitas mereka sendiri, dengan memilih anggotanya sendiri serta memerintahkan anggotanya sendiri dalam penilaian kerja. dengan demikian, tidak memerlukan jabatan supervisor karena dirasa hal itu tidak penting.

3) Tim fungsional (*functional teams*)

Kerjasama tim tipe ini dikenal dengan kerjasama tim komando (*command teams*). Tim ini dibentuk sesuai struktur organisasi perusahaan dan anggota timnya berasal dari suatu departemen fungsional yang didasarkan pada struktur organisasi vertikal perusahaan tersebut.

4) Tim lintas fungsional (*cross-functional teams*)

Tipe kerjasama tim ini dikenal dengan kerjasama tim horizontal. Tim ini dibentuk karyawan dari berbagai keahlian fungsional, kerjasama tim ini mempunyai kelebihan yaitu dapat mempermudah pertukaran informasi, memperbaiki koordinasi departemen, mengatasi permasalahan organisasi dengan memberikan solusi, serta membantu pengembangan atas kebijakan dan prosedur yang baru. Tim lintas fungsional dibentuk dengan tujuan untuk bekerja dengan batas waktu yang spesifik pada suatu kegiatan yang spesifik.

5) Tim virtual (*virtual teams*)

Tipe kerjasama tim ini memanfaatkan teknologi komunikasi untuk karyawan yang berada jauh demi mencapai sasaran secara bersama-sama. Kelebihan kerjasama tim

tipe ini adalah dapat menjadi peluang untuk dapat bekerjasama terhadap para ahli yang berada di wilayah mana saja.

**d. Keuntungan Kerjasama Tim**

Para manajer ketika akan menggunakan kerjasama tim harus menimbang kelebihan dan kelemahan dalam pemakaian tim, berikut adalah kelebihan dari kerjasama tim adalah:

1) Keputusan yang berkualitas tinggi

Karyawan membawa perspektif ganda bersama-sama, karena dalam sebuah bisnis membutuhkan sebuah saran dan masukan dari orang-orang yang memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan yang mendalam.

2) Meningkatkan komitmen untuk perubahan dan penyelesaian

Karyawan yang memiliki satu peran aktif dalam membuat keputusan akan mendukung keputusan dan memotivasi yang lain untuk menerimanya.

3) Menurunkan tingkat stress dan kompetisi internal yang merusak

Kerja tim mempunyai sifat yang mana cenderung berfokus terhadap kebaikan umum daripada kepentingan individu, untuk itu dalam kelompok kerjasama memiliki tujuan yang bersifat umum dibanding yang bersifat individu.

4) Memperbaiki fleksibilitas dan respon

Banyak riset yang membuktikan bahwa kerja tim bersifat lebih mudah untuk merumuskan jawaban dalam suatu perubahan kebutuhan bisnis, karena tidak memiliki derajat tingkatan yang sama dari struktur lain.

**e. Kelemahan Kerjasama Tim**

Kelemahan kerjasama tim terjadi ketika tim tersebut terbentuk kurang baik dan kurang

teratur, sehingga akan menyebabkan kerugian sebagai berikut:<sup>25</sup>

1) Pemborosan

Sosialisasi antar tim yang berlebihan dan penekanan konsesus yang terlalu banyak serta terjadi internal politik akan mengakibatkan potensi ketidakefisienan.

2) Berpikir kelompok

Keputusan akan berakibat lebih buruk, dimana hasil pencapaian tidak lebih baik dibanding hasil yang dikerjakan secara individu, hal ini terjadi jika anggota tim bertentangan pendapat, karena untuk mengikuti norma-norma yang dapat diterima bisnis tim besar menghasilkan tekanan.

3) Mengurangi motivasi individu

Pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja karyawan akan menjadi sebuah motivasi individu dalam sebuah tim, tanpa adanya hal tersebut, maka kinerja tinggi dari individu akan menurun.

4) Gangguan struktural

Gangguan struktural yang terjadi dalam tim seperti cedera, kelainan dll, akan mengganggu struktural atau rantai komando, karena tim merupakan hal yang paling berpengaruh.

5) Beban kerja berlebihan

Beban kerja menjadi berlebihan jika kerjasama tim dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawabnya melebihi kerja individu, sehingga dalam bekerja waktu dan tenaga yang diperlukan tidak bebas.

---

<sup>25</sup> Eddy Soeryanto Soegoto, *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), 413

**f. Kerjasama Tim Dalam Perspektif Islam**

Kerjasama tim atau *teamwork* dalam islam memiliki arti sebagai bentuk saling memberikan bantuan kepada sesama sesuai syariat islam dalam suatu pekerjaan. oleh karena itu dalam islam diperintahkan semua manusia untuk saling tolong-menolong dalam kebaikan, serta mengedepankan pekerjaan manusia untuk dilakukan bersama-sama daripada pekerjaan yang dilakukan secara individu. Sesuai firman Allah SWT Q.S Al-Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ - ٢

Artinya: “...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya.”<sup>26</sup>

**3. Etika Kerja Islam**

**a. Pengertian Etika Kerja Islam**

Etika berasal dari kata *ethos* yang memiliki arti sikap, watak, karakter, kepribadian, dan keyakinan atas sesuatu. Etika tidak hanya dimiliki oleh individu saja melainkan dimiliki oleh kelompok atau masyarakat. Etos terbentuk dari kebiasaan, pengaruh budaya, dan sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos terbentuk kata etika yang memiliki pengertian akhlak atau nilai moral atas baik/buruk sebuah perilaku.

---

<sup>26</sup> Al-Qur’an, Al-Maidah ayat 2, *al-qur’an dan terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2014), 106.



Etika kerja adalah perilaku positif tentang bagaimana mempelajari tentang norma-norma dalam kelompok terhadap suatu paradigma kerja.<sup>27</sup> Prima Utomo Wardoyo Putra dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada beberapa sistem mengenai etika, yaitu: *Utilitarisme* yaitu sistem etika yang digunakan dalam merumuskan konsep serta melakukan kajian dan *Deontologisme* yaitu sistem etika yang digunakan untuk penetapan kode etik profesional.

Dilihat dari kedua sistem tersebut maka ditemukan terdapat etika *alternatif* yaitu sistem etika yang mempunyai nilai-nilai iman dan pengetahuan, atau disebut dengan *syariah* yakni landasan etika kerja islam. Perbedaan dari etika kerja islam dan sistem etika adalah terletak dari niat, cara, tujuan, dan sumber dalam penentuan nilai.

Etika kerja islam merupakan rangkaian moral-moral yang terdiri atas prinsip-prinsip yang membedakan antara baik atau buruk, benar atau salah tentang sesuatu dalam konteks islam. Etika kerja islam juga dapat diartikan dengan serangkaian nilai-nilai sistem keyakinan yang bersumber dari al-Qur'an dan Hadist yang mengatur tentang pekerjaan dan kerja keras sesuai syariat islam.<sup>28</sup>

Menurut Diana Sari Harahap dan Silvana dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa etika kerja islam ialah rangkaian kegiatan bisnis yang dibatasi cara mendapatkan dan memelihara

---

<sup>27</sup> Permata Aryana Dan Hery Winoto TJ, "Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 17, No. 2, (2017): 92.

<sup>28</sup> Prima Utomo Wardoyo Putro, "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja", *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, No. 2, (2018): 119.

hartanya sesuai syariat islam, namun tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya. Etika kerja dalam syariat islam merupakan suatu moral dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan syariat dan aturan halal/haram, sehingga dalam menjalankan bisnisnya tidak adanya kekhawatiran, karena sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.<sup>29</sup>

Etika kerja islam terkandung nilai-nilai islam yang berhubungan dengan perilaku seseorang dalam lingkungan kerja yang memuat upaya, kerjasama, tanggung jawab, relasi yang baik dengan rekannya, dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan. Mereka memiliki prinsip iman dan berperan sebagai orang yang dipercaya, amanah, karena bentuk pengabdian seorang hamba\_Nya.<sup>30</sup>

Etika kerja islam sangat diperlukan dalam melakukan aktivitas yang dikerjakan sehari-hari, khususnya melakukan pekerjaan dalam perusahaan. Karena dengan menerapkan etika kerja islam dalam setiap melakukan pekerjaan, maka akan menghasilkan output yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT (Q.S Al-An'am:135)

قُلْ يَا قَوْمِ اِعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي فَسَّوْفٌ تَعْلَمُونَ  
 مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku, berbuatlah menurut

<sup>29</sup> Diana Sari Harahap Dan Silviana Batubara, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating”, vol. 4, no. 1, (2019):110.

<sup>30</sup> Fawzi Rizki Pradana dan Mikhriani, “Etika Kerja Islam Dan Pengaruhnya Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Aparatur Negara”, *Jurnal MD* 3, No. 1, (2017): 39.

kedudukanmu, sesungguhnya akupun berbuat (demikian), kelak kamu akan mengetahui, siapakah yang akan memperoleh hasil (terbaik) di akhirat kelak”. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung”.<sup>31</sup>

Dari berbagai penjelasan mengenai etika kerja, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam ialah serangkaian nilai yang berlandaskan al-Qur’an dan Hadist yang membentuk orientasi seorang muslim dalam bekerja serta interaksi sosial dengan lingkungan kerjanya sesuai syariat Islam.

#### **b. Klasifikasi Etika Kerja Islam**

Segala aktivitas dalam melakukan pekerjaan harus senantiasa berpedoman terhadap etika kerja yang islami, berikut merupakan klasifikasi etika kerja islam untuk dijadikan sebagai pedoman yaitu:

- 1) Aktivitas bisnis harus berlandaskan dengan unsur keadilan, kebaikan, serta tidak berbuat kedzaliman.
- 2) Aktivitas bisnis harus ada kejelasan antar pelaku bisnis, ini memicu adanya kecurangan.
- 3) Jika terdapat hutang piutang dalam aktivitas bisnis, maka harus segera dilunasi sebelum waktu yang telah disepakati..
- 4) Meningkatkan keuntungan dan mengurangi margin dengan menjual dengan harga murah.
- 5) Membina relasi dengan baik dan amanah dalam bisnis atau bekerja.

---

<sup>31</sup> Al-Qur’an, Al-An’am, Ayat 135, *Al-Qur’an Dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2014), 145.

- 6) Aktivitas bisnis semata- mata tidak hanya mengejar keuntungan dunia, namun juga mengejar keuntungan akhirat.
- 7) Menjauhkan dari transaksi-transaksi yang meragukan yang belum mengetahui apakah itu halal atau haram.
- 8) Meraih keuntungan dengan pertimbangan resiko yang ada.

Dalam bekerja harus menggunakan akhlak yang baik sesuai aturan syariat Islam, karena akhlak yang baik akan membawa manfaat yang sangat besar untuk individu dan orang lain. Etika kerja islam ini memberikan adanya upaya untuk terhadap penekanan kerjasama tim.<sup>32</sup>

### c. Ciri-Ciri Etika Kerja Islam

Ciri-ciri karyawan yang memiliki etika kerja islam yang tinggi yaitu sebagai berikut:

- 1) Menghargai sebuah waktu

Salah satu seorang yang memiliki etika kerja islami adalah bagaimana seseorang memahami dan menghargai sebuah waktu. Mereka sadar akan waktu tidak akan kembali jika sudah terlewat. Maka disini waktu adalah sebuah kekuatan, jika kita memanfaatkan seluruh waktu, maka kita berada pada jalan keberuntungan.<sup>33</sup>

Hal tersebut sesuai didalam al-Qur'an Q.S Al-Asr :1-3.

وَالْعَصْرِ ۝١ - إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝٢ - إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ ۝٣ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ۝٣

<sup>32</sup> Haerudin, “Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik”, *Jurnal Maksimum*, Vol.5, No. 1, (2016): 26

<sup>33</sup> Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, (Depok: Penebar Plus, 2012), 96-98.

Artinya: “1. Demi masa, 2. Sungguh, manusia berada dalam kerugian, 3. Kecuali, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebaikan dan saling menasihati untuk kebenaran serta saling menasihati untuk kesabaran”.<sup>34</sup>

2) Mempunyai moralitas yang baik dan ikhlas

Salah satu etika kerja islam yang dimiliki seseorang ialah nilai keikhlasan. Ikhlas merupakan bentuk rasa cinta dalam melakukan sesuatu hal tanpa mengharapkan imbalan atau ikhlas merupakan suara hati yang akan menjaga diri dari segala hal yang kotor dan buruk.

3) Kecanduan kejujuran

Salah satu pribadi seorang muslim adalah kecanduan kejujuran. Mereka akan merasa tidak tenang jika melakukan suatu hal yang masih tersembunyi dalam hati dan pikiran. Karena segala sesuatu yang mereka lakukan semata-mata telah diketahui oleh Allah SWT.

4) Memiliki kepercayaan

Komitmen merupakan keyakinan atau kepercayaan yang terikat kokoh sehingga tersimpan dalam hati dan mendorong perilaku ke arah yang dipercayainya. Komitmen tergantung pada sebuah tekad dan keyakinan yang penuh gairah dan pantang menyerah dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

5) Istiqomah

Salah satu pribadi seorang muslim yaitu memiliki sikap konsisten dengan mempertahankan prinsip dan komitmennya

---

<sup>34</sup> Al-Qur'an, Al-Ashr, Ayat 1-3, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2014), 601.

meski ada halangan dan resiko yang membahayakan dirinya. Bagi mereka rintangan adalah sebuah tantangan yang harus mereka kendalikan.<sup>35</sup>

Etika kerja islam juga memiliki karakteristik-karakteristik yang terbentuk dari konsep iman, ilmu, dan amal sholeh sebagai berikut:

a. Kerja adalah sejarah aqidah

Aqidah islam sangat berpengaruh untuk dijadikan sebuah motivasi untuk perubahan sikap hidup yang membangun, karakter seseorang, dan kebiasaan manusia yang bernilai positif. Salah satu aqidah yang berhasil ditanamkan Rasulullah SAW kepada umatnya yaitu ketika beliau membuktikan kemajuan yang luar biasa kepada kalangan muhajirin, anshor, dan kaum kafir.

b. Kerja dilandasi ilmu

Tujuan diciptakan akal adalah sebagai alat pemahaman manusia, dengan begitu manusia akan memiliki kemampuan pemahaman untuk dapat mewujudkan kehidupan yang benar dan terarah di dunia. potensi akal yang dimiliki manusia menjadi lebih potensial untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah Allah SWT di bumi.

c. Kerja meneladani sifat sebagai sifat Allah dan mengerti petunjuk-petunjuk\_Nya.

Hasan Langgulung menunjukkan bahwa adanya hubungan antara potensi manusia dengan sifat-sifat\_Nya, dan bentuk

---

<sup>35</sup> Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, ( Depok: Penebar Plus, 2012), 96-98.

serta kualitas dari sifat-sifat itu bersifat terbatas.<sup>36</sup>

#### **d. Unsur-Unsur Etika Kerja Islam**

Unsur-unsur etika kerja islam telah dimodifikasi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan, karena itu merupakan kewajiban karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya.
- 2) Meningkatkan manfaat dan menjaga keseimbangan.
- 3) Kerja keras, karena dalam islam menganjurkan kepada umatnya agar selalu bekerja keras dan jangan bermalas-malasan.
- 4) Jujur dan adil, Allah SWT sangat menyayangi seorang hambanya yang selalu berkata jujur dan tidak mengingkari janji dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Wahab et al menyatakan bahwa terdapat 10 unsur utama etika kerja islam adalah: bersyukur, mujahadah, ihsan, tepat janji, pemaaf, disiplin diri, kerjasama, tulus, ikhlas, amanah, daya saing. Hasan mengungkapkan bahwa terdapat 5 atribut yang berkaitan dengan etika kerja islami sebagai berikut:

- a) Karyawan harus bekerja mencari ridho Allah SWT
- b) Karyawan harus bekerja sebagai khalifah Allah SWT dengan memhami dan bersyukur dari semua aspek kehidupan.
- c) Karyawan bekerja dengan niat mencari kebahagiaan dunia dan akhirat.

---

<sup>36</sup> Yoyo Sudarjo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*, (Yogyakarta: ANDI, 2017), 163-164.

- d) Karyawan harus taat peraturan yang berlaku dan bekerja dengan sungguh-sungguh, efisien, dan adil.
- e) Antara karyawan dengan pemimpin harus mempunyai relasi yang mana tidak membeda-bedakan kasta, ras, warna kulit dan nilai-nilai yang menyangkut kemanusiaan. Karena pada dasarnya semua manusia adalah sama dimata Allah SWT.<sup>37</sup>

**e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Etika Kerja Islami**

Berikut adalah Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etika kerja islami antara lain:

1) Interpretasi hukum

Interpretasi hukum didasarkan pada situasi dan kondisi yang berlaku saat ini dan nilai-nilai standart sifatnya sementara, namun dalam masyarakat islam nilai-nilai standart didasarkan pada hukum islam dan penilaian kumpulan fikih. Misal dalam islam tidak pernah membeda-bedakan seseorang berdasarkan jenis kelamin, ras, dan warna kulit. Melainkan yang membeda-bedakannya adalah ketaqwaan seseorang kepada Allah SWT

2) Faktor organisasi

Salah satu faktor yang terdampak perilaku seseorang adalah organisasi. Kunci utama dalam sebuah organisasi adalah seorang pemimpin. Jika pemimpin dapat mensosialisasikan permasalahan dalam etika melalui pembuatan kode etik, kebijakan-kebijakan, pidato atau nasihat-nasihat

---

<sup>37</sup> Hamsani, *Organizational Citizenship Behavior Di Bank Syariah*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 22.



tentang etika, publikasi dan lain-lain, maka akan mempengaruhi pembentukan perilaku partisipan.

3) Faktor-faktor individu

Faktor-faktor individu dapat menjadikan terdampaknya perilaku etika kerja islam seperti halnya nilai moral individu, perkembangan moral individu, pengaruh lingkungan keluarga dan lingkungan eksternal, serta adanya pengalaman dalam hidupnya. Dalam hadis nabi mengenai tahapan perkembangan moral dinyatakan bahwa ada beberapa tipe manusia yang tidak perlu mempertanggungjawabkan atas perbuatannya yaitu: Manusia yang selalu tidur sampai ia terbangun dan orang gila, serta anak-anak yang belum *baligh*.

Para intelektual Islam menambahkan bahwa ada beberapa tahap dalam mengembangkan jiwa seseorang yaitu:

- a) *Ammara*, yaitu terjerumus pada godaan setan, jika tidak dikendalikan dengan keimanan, maka akan mendapatkan siksa di neraka.
- b) *Lawwana*, sadar akan godaan setan, ia akan melawan bisikan setan dan memohon ampun serta rahmat kepada Allah SWT kemudian mengembangkan dirinya dan berharap keselamatan dan perlindungan untuk dirinya.
- c) *Mutma'inna*, tahap ini merupakan tahap yang paling tinggi dari semuanya, yaitu manusia berhasil mencapai kepuasan

intelektual dan dapat mengalahkan godaan dan bisikan manusia.<sup>38</sup>

#### 4. Loyalitas kerja

##### a. Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Erika Setyani Kusuma Putri dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa loyalitas kerja berasal dari kata loyal dan kerja, loyal artinya setia, kerja artinya karyawan yang bekerja. Jadi loyalitas kerja dapat diartikan kesetiaan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Loyalitas kerja memiliki arti sebuah bentuk kesetiaan pada perusahaan dengan rasa tanggung jawabnya, sehingga karyawan akan setia dan bertahan dalam keadaan apapun di perusahaan tersebut. Sikap loyal muncul dari kesadaran antara karyawan terhadap perusahaan yang saling membutuhkan. Agar karyawan memiliki sikap loyal terhadap perusahaan, maka diperlukan sikap adil dan layak untuk karyawan, sehingga mereka akan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin.<sup>39</sup>

Rina Mariana dalam penelitiannya mendefinisikan loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan untuk menilai karyawan meliputi pengabdian, kedudukan, dan organisasi. Artinya kesediaan seorang pegawai dalam menjaga nama baik perusahaan dari orang-orang

---

<sup>38</sup> Erika setyanti kusumaputri, *komitmen pada perubahan organisasi dalam perspektif islam*, ( Yogyakarta: Deepublish, 2018), 24-25.

<sup>39</sup> Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, "Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group", *Jurnal Manajemen Unud* 6, No. 4, (2017): 1999.

yang tidak bertanggung jawab.<sup>40</sup> Sedangkan menurut Elfira Maya Adiba dalam penelitiannya menyatakan bahwa loyalitas kerja pegawai ialah manifestasi dari komitmen karyawan, kekuatan individu, dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan yang telah berkomitmen maka akan setia, dan bentuk kesetiaan inilah yang dinamakan loyalitas kerja. Karyawan yang memiliki sikap loyal, mereka tidak mempunyai rencana untuk mencari pekerjaan dan tidak merespon pada penawaran pekerjaan di perusahaan lain. Mereka akan memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasinya atau tidak meninggalkan perusahaannya. Pencapaian inilah adalah salah satu faktor yang dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan sebuah tujuan perusahaan.<sup>41</sup>

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa devini diatas, bahwa loyalitas kerja ialah segala aktivitas kerja yang membuat karyawan memiliki sikap untuk menaati peraturan yang ditetapkan dengan sadar dan tanggung jawab dalam meningkatkan efektifitas perusahaan dengan bentuk pengabdian yang kuat.

#### **b. Manfaat Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja memiliki beberapa manfaat yang akan memberikan kebaikan terhadap perusahaan menurut Ardana, yaitu sebagai berikut:<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Rina Mariana dan Hadi Irfani, "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman", *Jurnal RAP UNP* 6, No. 2, (2015): 195.

<sup>41</sup> Elfira maya adiba, "kepemimpinan islami, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan loyalitas kerja karyawan bank syariah mandiri di sidoarjo", *jurnal islamic economics* 2, no. 1, (2018), 65.

<sup>42</sup> Sandra Wijayanti Sungkono dan Iga Manuati Dewi, "Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group", 2000.

- 1) Memiliki rasa peduli yang besar pada perusahaan
- 2) Mempunyai rasa memiliki dan kesetiaan pada perusahaan
- 3) Mampu bertahan dalam keadaan apapun pada perusahaan
- 4) Berusaha semaksimal mungkin dalam memajukan perusahaan
- 5) Meningkatkan motivasi terhadap perusahaan
- 6) meningkatkan produktivitas dan profesionalisme.

**c. Aspek-aspek Loyalitas Kerja**

Menurut Rina Mariana dan Hadi Irfani dalam penelitiannya ada beberapa aspek loyalitas kerja yang terdapat pada setiap individu atas pelaksanaan kerja karyawan antara lain:<sup>43</sup>

- 1) Taat pada peraturan  
 Taat adalah kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan tidak melanggar semua larangan yang telah ditentukan perusahaan.
- 2) Tanggung jawab  
 Tanggung jawab ialah kesanggupan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik, disiplin, serta berani menanggung konsekuensinya untuk keputusan yang telah dibuat dan dilakukan.
- 3) Pengabdian  
 Pengabdian merupakan bentuk kesetiaan karyawan yang dilakukan dengan pemikiran dan tenaga kerja dengan ikhlas terhadap perusahaan.

---

<sup>43</sup> Rina Mariana dan Hadi Irfani, “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman”, 196.

## 4) Sikap bekerja

Salah satu sikap bekerja adalah kejujuran. Kejujuran yaitu suatu kebenaran antara yang diucapkan karyawan dengan realita yang dilakukan karyawan.

Aspek-aspek loyalitas kerja diatas akan membentuk loyalitas karyawan agar tetap mendorong menjadi anggota dari perusahaan, menaati semua aturan dalam perusahaan, menjalankan tanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan mampu menjaga nama baik perusahaan sesuai ekspektasi perusahaan

**d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Berikut adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja menurut Streers dan Porter antara lain:

## 1) Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang sudah melekat pada individu sendiri yang meliputi usia, gender, pendidikan, prestasi, pengalaman masa kerja, dan sifat kepribadiannya.

## 2) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menyangkut pada aktivitas dan keadaan di perusahaan yang dijalankan meliputi stres kerja, identifikasi tugas, interaksi sosial, kecocokan tugas, dan lingkungan kerja.

## 3) Karakteristik desain perusahaan

Karakteristik desain perusahaan merupakan faktor yang menyangkut pada intern perusahaan yang meliputi tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam memutuskan sebuah keputusan, tingkat rasa tanggung jawab, dan ketergantungan fungsional.

4) Pengalaman dari perusahaan

Pengalaman dari perusahaan merupakan salah satu faktor yang diperoleh dari perusahaan yakni internalisasi karyawan pada perusahaan sesudah melakukan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menumbuhkan rasa aman dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Yuliantri menambahi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja ialah tersedia fasilitas-fasilitas kerja yang lengkap, lingkungan kerja, kompensasi dan bonus yang diberikan karyawan dari perusahaan. Selain itu menurut Anaroga loyalitas kerja dapat ditingkatkan dengan beberapa cara yaitu, sebagai berikut:<sup>44</sup>

- a) Menciptakan hubungan yang erat antar pegawai.
- b) Mempunyai sikap terbuka dalam berhubungan antar pegawai.
- c) Mempunyai sikap pengertian antara pimpinan dengan pegawai.
- d) Memperlakukan pegawai selayak mungkin.
- e) Pimpinan harus dapat menyelami pribadi pegawai secara kekeluargaan.
- f) Mengadakan rekreasi atau piknik bersama seluruh anggota perusahaan

---

<sup>44</sup> Rukmi Tien Martiwi dkk, “Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 13, No. 1, (2012): 45-46.

**e. Penurunan loyalitas kerja**

Penyebab turunya loyalitas kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu sebagai berikut:<sup>45</sup>

1) Faktor rasional

Sikap loyalitas dalam bekerja menurun dapat dijelaskan dengan suatu hal secara logis, yaitu kompensasi, insentif, jenjang karir, beban kerja, dan fasilitas yang ada dalam perusahaan.

2) Faktor emosional

Turunnya sikap loyalitas mengacu pada masalah yang berkenaan dengan perasaan individu sendiri seperti halnya pekerjaan yang menurutnya terlalu mudah, lingkungan yang kurang mendukung, sikap yang kurang terhadap keberlangsungan hidup dalam perusahaan, ketidakcocokkan pemimpin dan karyawan lain, dan kurangnya pemberian penghargaan terhadap prestasi karyawan dalam bekerja.

3) Faktor kepribadian

Turunnya loyalitas kerja dapat disebabkan oleh faktor yang menyangkut pada karakter yang dimiliki individu sendiri, seperti halnya sifat mudah bosan dan ketidakcocokkan budaya kerja dalam perusahaan.

**f. Loyalitas Kerja Dalam Perspektif Islam**

Loyalitas kerja dalam islam sangat berkaitan dengan hubungan kerja dengan pemilik perusahaan, dan dalam ikatan tersebut dalam islam disebut dengan *hablum minannas* (hubungan sesama manusia) yang wajib dijaga oleh kedua belah pihak, hubungan tersebut akan

---

<sup>45</sup> Ali Chaerudin, Dkk, *Sumber Daya Manusia (Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi)*, (Sukabumi: CV Jejak, 2020), 97.

sempurna apabila mereka menyempurnakannya dengan *hablum minAllah*, artinya hubungan manusia akan menjadi baik jika mengikutsertakan Allah SWT.<sup>46</sup> Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT Q.S. Al-Imron:112 sebagai berikut:

ضَرَبَتْ عَلَيْهِمُ الدَّلَّةُ آيْنَ مَا تُقِفُوا ۗ اِلَّا بِحَبْلِ مِنَ اللّٰهِ وَحَبْلٍ  
 مِّنَ النَّاسِ وَبِأُؤُوْ بِعَضَبٍ مِّنَ اللّٰهِ وَضَرَبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةَ ۗ  
 ( ۱۱۲ )

Artinya: “Mereka dilimpahkan kehinaan dimana saja mereka berada kecuali jika (mereka) berpegang kepada tali agama dan tali (perjanjian) dengan manusia”.<sup>47</sup>

## 5. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan proses hasil kerja yang dicapai karyawan dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu dan prestasi kinerja perusahaan dapat diukur dengan menggunakan kinerja karyawan. Dewi Sandy Trang dalam penelitiannya menyatakan mengenai kinerja karyawan ialah proses pencapaian kerja seorang karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan menurut Mangkunegara kinerja karyawan ialah hasil atau output kerja seorang pegawai sesuai tugas dan

---

<sup>46</sup> Ridwan Nurudin, “Loyalitas Pekerja Perbankan Islam Di Banda Aceh, Indonesia: Analisis Kriteria Kebajikan Di Tempat Kerja”, *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 3, No 1, (2017): 31.

<sup>47</sup> Al-Qur’an, Al-Imron, Ayat 112, *Al-Qur’an Dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2014), 64..



tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan.<sup>48</sup>

Dewi Yuniarti dan Erlan S dalam penelitiannya mendefinisikan Kinerja karyawan atau *job performance* merupakan sebuah keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dari apa yang dikerjakannya. Pendapat tersebut dikutip dari pendapat para ahli yaitu Meier yang menyatakan bahwa kinerja karyawan ialah kesuksesan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dan dikutip dari pendapat Porter *and* Lawler mengenai kinerja karyawan ialah *successful role achievement* yang didapat dari perbuatan-perbuatannya.<sup>49</sup>

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas. Kualitas kerja dapat dilihat dari seberapa baik hasil pencapaian yang dikerjakan seorang karyawan, sedangkan kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja yang dikerjakan seorang karyawan dengan keandalan dan sikap kerja.<sup>50</sup>

Dewi Kristanti dalam penelitiannya menyatakan tentang pengertian dari kinerja karyawan menurut mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan tiga hal, antara lain adalah:

---

<sup>48</sup> Dewi Sandy Trang, “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal EMBA* 1, No. 3, (2013), 210.

<sup>49</sup> Roy Johan Agung Tucunan, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 3, No. 9, (2014), 536.

<sup>50</sup> Dewi Yuniarti Dan Erlan Suprianto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi Produksi PT.X”, *Jurnal Indept* 4, No.1, (2014), 13.

## 1) Tujuan

Sebuah tujuan sangat berpengaruh terhadap perilaku kerja yang diinginkan perusahaan kepada setiap individu

## 2) Ukuran

Peranan penting untuk mengukur standart kerja adalah kuantitatif dan kualitatif, dimana digunakan untuk mengetahui apakah setiap individu telah mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

## 3) Penilaian

Kinerja dinilai dilihat dari proses pencapaian hasil kerja dan tujuan kinerja dari setiap individu.

Pendapat tersebut dikuatkan oleh Khoerul Umam bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian kerja individu sesuai peran dan tugas yang diberikannya yang dikaitkan dengan ukuran dan penilaian tertentu dari perusahaan yang ditempati dia bekerja. Kinerja yang baik sangatlah penting untuk kemajuan sebuah perusahaan. Berikut adalah beberapa dampak dari sebuah kinerja antara lain: Pencapaian target, loyalitas, promosi, motivasi, pelatihan dan prestasi, pondasi yang kuat dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan organisasi.<sup>51</sup>

Dari berbagai penjelasan mengenai kinerja karyawan diatas, jadi dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan proses pencapaian hasil yang dikerjakan oleh seorang karyawan dan proses pencapain tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan perusahaan.

---

<sup>51</sup> Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangestuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 32-33.

## b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 3 faktor yaitu:<sup>52</sup>

- 1) *Quality and skill* karyawan  
Suatu hal yang dimiliki seorang karyawan meliputi kondisi fisik karyawan, sikap mental karyawan, jenjang pendidikan karyawan, kemampuan *training* karyawan, semangat kerja karyawan, dan etika kerja yang dimiliki karyawan.
- 2) Sarana pendukung  
Suatu hal yang terdapat dalam lingkungan kerja dan kesejahteraan seorang karyawan meliputi keselamatan kerja, teknologi, kesehatan, dan sarana untuk produksi, kompensasi, insentiff, jaminan sosia, dan keamanan dalam bekerja.
- 3) Supra sarana  
Sesuatu hal yang menyangkut terhadap hubungan industrial manajemen dan kebijaksanaan pemerintah.

Ada juga yang mengungkapkan beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan meliputi:

- 1) Sikap mental yang mencakup semangat kerja, etika kerja, dan disiplin kerja
- 2) Pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan
- 3) Kompensasi, iklim kerja, sarana prasarana, dan jaminan sosial
- 4) Manajemen kepemimpinan, kesehatan, teknologi, serta kesempatan dalam berprestasi.

---

<sup>52</sup> Hendy tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Expert, 2017), 155.

Sedangkan Methis & Jackson dalam buku Hendy Tannady menyatakan dalam permasalahan tentang kinerja karyawan maka tidak terlepas berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu.<sup>53</sup>

1) Faktor kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan ialah kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Karyawan harus ditempatkan sesuai kemampuan apa yang dimilikinya, yaitu kemampuan IQ diatas rata-rata dan pendidikan yang memadai serta terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan dalam sehari-hari.

2) Faktor motivasi

Motivasi adalah kondisi yang dapat menjadi pendorong seorang karyawan yang terarah demi mencapai tujuan kerja.

**c. Pengukuran Kinerja Karyawan**

Pengukuran kinerja karyawan ialah proses penilaian kemajuan pekerjaan atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, meliputi efisiensi penggunaan sumber daya dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengukuran kinerja dibagi menjadi dua yakni tradisional dan kontemporer. Pengukuran kinerja tradisional yaitu perbandingan kinerja yang nyata dengan kinerja yang direncanakan. Sedangkan pengukuran kinerja kontemporer yaitu berpedoman pada segala aktivitas kerja.

Pengukuran kinerja karyawan dapat juga diukur dengan menggunakan beberapa aspek yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan yang dimiliki, inisiatif, kecakapan mental, sikap positif, kemampuan menyesuaikan diri dengan

---

<sup>53</sup> Hendy tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Expert, 2017), 156-157.

lingkungan, kerjasama tim, kepemimpinan, dan disiplin waktu.<sup>54</sup>

#### d. Pendekatan Kinerja Karyawan

Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1) *Subjectiv procedure*

Yaitu metode penilaian dan pertimbangan yang berupa kecakapan kerja yang dilakukan atasan, bawahan, kelompok kerja, karyawan, dan penilai dari luar serta diri sendiri. Opini manusia merupakan faktor dominan dalam prosedur ini, maka prosedur ini terdapat banyak kesalahan yang dilakukan oleh manusia karena bentuk prosedur ini menekankan banyak keprasangka baik atau buruk seseorang.

##### 2) *Direct measure*

Yaitu metode penilaian dan pertimbangan yang tidak seperti metode terdahulu dimana evaluator diminta pertimbangan terhadap perilaku kerja karyawan yang menjadi bawahannya. Ada 2 tipe evaluasi ini yaitu: berhubungan dengan produksi, dan berhubungan dengan *personal information*.

##### 3) *Proficiency measure*

Dalam metode ini, karyawan akan diuji untuuk memerankan pekerjaan seperti keadaan sesungguhnya.

Wilson juga mengungkapkan bahwa terdapat 3 metode yang digunakan untuk menilai karyawan yaitu sebagai berikut:

##### a) Penilaian berdasarkan norma

---

<sup>54</sup> Mutia Dwina Setiana Dkk, "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember", *Jurnal Riset Manajemen*, 111.

Metode ini berdasarkan norma ialah dilihat dari kinerja yang terbaik, kriteria yang digunakan adalah hasil kinerja secara keseluruhan, metode ini dianggap sederhana karena dilakukan secara tunggal dan subyektif. Permasalahan yang terjadi dalam menggunakan metode ini adalah tidak terdapat informasi mengenai tingkat absolut kinerja, sehingga manajer susah untuk mengetahui antara kinerja yang terbaik, rata-rata, dan yang buruk. Metode ini terdiri atas: metode rangking langsung, metode rangking alternatif, metode perbandingan berpasangan, dan metode distribusi paksaan.

b) Penilaian standart absolut

Metode ini menggunakan metode standart absolut dalam menilai kinerja, metode ini terdiri atas beberapa metode yaitu : metode skala grafik, metode kejadian-kejadian krisis, dan metode berdasarkan perilaku atau *behaviorally anchored rating scales/BARS*.

c) Penilaian berdasarkan hasil kerja

Metode ini menggunakan analisis pekerjaan sebagai dasar penilaian, metode ini terdiri atas: *imanagement by objective*, pendekatan standart kinerja, pendekatan indeks langsung, dan catatan prestasi.<sup>55</sup>

e. **Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat perlu untuk dievaluasi agar dapat mengetahui mana yang sebaiknya ditingkatkan dan mana yang sebaiknya dipertahankan. Kinerja karyawan dinilai seorang pemimpin atau manajer karena ini merupakan salah satu tugas yang sangat

---

<sup>55</sup> Hendy tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Expert, 2017), 158-160.

penting. Penilaian kerja dapat dilakukan oleh siapapun yang memahami benar mengenai penilaian kinerja terhadap individual, diantaranya adalah pemimpin yang menilai karyawannya, begitu sebaliknya, karyawan menilai pemimpin, karyawan menilai karyawan lain, penilaian karyawan sendiri, dan penilaian dari sumber-sumber yang lain.

Penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan dan manfaat bagi suatu perusahaan antara lain sebagai berikut:<sup>56</sup>

1) Menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan  
Tujuan tersebut memberikan manfaat bagi perusahaan dalam hal menentukan jumlah dan jenis kompensasi. Tujuan lain dalam hal ini adalah dapat digunakan sebagai *job transferring* yaitu dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, mutasi, promosi karyawan, dan bahkan pemberhentian atau pemecatan.

2) Pengembangan diri karyawan  
Tujuan tersebut memberikan manfaat untuk pengembangan kemampuan diri karyawan. Bagi karyawan yang memiliki kinerja yang rendah atau tidak mencapai target, maka akan diberikan sebuah pendidikan dan pelatihan. Sedangkan bagi karyawan yang rendah atau kurang terampil dalam suatu keahlian tertentu, maka akan diberikan pelatihan yang tepat yang mampu ditangkap karyawan dengan cepat.

---

<sup>56</sup> Hendy tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Expert, 2017), 162-163

## 3) Pemeliharaan sistem

Tujuan ini memberikan manfaat dalam mempertimbangkan banyak sistem yang ada di perusahaan, karena dalam setiap sistem mempunyai masing-masing subsistem, dan setiap subsistem akan berkaitan dan bersinergi terhadap subsistem lainnya. Oleh karena itu perlu manajemen untuk melaksanakan penilaian kinerja guna terjaganya kesinambungan kinerja sistem. Sistem perlu dipelihara untuk pengembangan perusahaan agar berjalan dengan baik, dan program-program evaluasi pencapaian kinerja juga akan terlaksana dengan baik.

## 4) Kemampuan mendokumentasikan

Tujuan tersebut memberikan manfaat untuk dasar dalam upaya menindaklanjuti posisi karyawan dimasa mendatang. Manfaat lainnya terkait dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal masukan-masukan serta informasi yang dibutuhkan manajemen sumber daya manusia, dan berbagai informasi yang terdokumentasikan dengan baik bisa digunakan untuk pengujian validitas SDM dalam organisasi.

Terdapat 3 jenis kriteria dalam penilaian kinerja, berikut adalah uraian dari ke tiga jenis kriteria tersebut antara lain:<sup>57</sup>

## 1) Kriteria sifat

Kriteria tersebut berfokus pada sifat masing-masing karyawan dalam perusahaan. Sifat karyawan mengidentifikasi dan

---

<sup>57</sup> Hendy tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Expert, 2017), 166-167.



menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya menjadi titik berat dari kriteria ini. Hasil pekerjaan karyawan dapat merefleksikan kemampuan dan ketrampilan, loyalitas, serta pengetahuan yang dimilikinya. Model dalam penilaian karyawan difokuskan pada sifat dan karakteristiknya.

2) Kriteria perilaku

Kriteria tersebut berfokus pada suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan baik. Model penilaiannya difokuskan pada caranya, cara yang digunakan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik bukan dengan pendekatan matematis, melainkan dengan *softkill* seperti keramahan dan kesopanan.

3) Kriteria hasil

Kriteria tersebut berfokus pada murni hasil pencapaian pekerjaan karyawan. Pada penilaian dengan menggunakan kriteria ini, pemimpin tidak memperdulikan metode atau cara-cara yang dinilai adalah hasil akhir pekerjaannya, seberpapun ramahnya seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya namun pada akhirnya tidak ada hasil sesuai target maka akan dinilai buruk.

**f. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam**

Kinerja karyawan dalam islam memiliki catatan kerja untuk seluruh manusia dimana tingkah lakunya dalam bekerja direkam secara rinci. Hal ini dilakukan dalam islam sebagai dasar untuk memberikan sebuah penghargaan atau hukuman yang telah mereka kerjakan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dibebankan kepada mereka. Bekerja dalam islam memiliki arti bukan semata-mata mencari

rezeki untuk mencukupi semua kebutuhan keluarga, namun mencakup segala bentuk amalan atas pekerjaan yang mempunyai nilai kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, dan lingkungan. Karena bekerja memiliki kedudukan yang sangat mulia dan dikategorikan sebagai *jihad fii sabilillah*.

Kinerja dalam pandangan islam memiliki arti pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip islam. Berikut adalah prinsip-prinsip yang harus dipegang teguh oleh seorang muslim dalam melakukan pekerjaannya adalah:

- 1) Seorang muslim harus mempunyai niat yang ikhlas karena Allah SWT dalam bekerja
- 2) Seorang muslim dalam bekerja harus berhias diri dengan akhlak yang mulia
- 3) Seorang muslim dalam bekerja harus melakukan hal-hal yang baik sesuai syariat islam
- 4) Seorang muslim dalam bekerja harus menunaikan hak-hak Allah SWT seperti zakat, bayar hutang, menepati janji dll
- 5) Seorang muslim dalam bekerja harus menghindari transaksi yang dilarang oleh agama
- 6) Seorang muslim dalam bekerja harus bersikap loyal kepada semua orang dan menjadikan ukhuwah diatas kepentingan bisnis, sehingga tidak memunculkan ketegangan dan sebuah pertengkaran sesama manusia

Konsekuensi dari adanya kinerja dalam pandangan islam adalah semua perbuatan yang telah dikerjakan akan mendapat sebuah balasan berdasarkan amal yang dikerjakannya dalam bekerja. Apabila seorang melakukan

pekerjaanya dengan baik dan menunjukkan kinerja dengan baik, maka dia akan mendapatkan hasil yang baik yang pasti memberi keuntungan untuk dirinya dan organisasinya. Apabila sebaliknya maka akan mendapatkan hasil yang buruk untuk dirinya dan organisasinya.<sup>58</sup>

**B. Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmojo (2017) <sup>59</sup>	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Monanta 1	Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih mengarahkan sebaik mungkin untuk meningkat	<b>Persamaan:</b> Sama-sama menggunakan 3 variabel independet dan kinerja sebagai variabel dependent. <b>Perbedaan:</b> Objek dari penelitian ini di hotel sahid monanta 1,

<sup>58</sup> Noorma Yunia, “Manajemen Dan Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, Vol.5, No.1, (2017):51-53.

<sup>59</sup> Eva Sivani Lawasi Dan Boge Triatmojo, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan” *Jurnal Manjemen*, vol.5, no.1, (2017):47

			kan kinerja karyawan.	
2	Amirus Sodiq (2018) <sup>60</sup>	Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan, Transformasiional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam mulia Grobogan.	Etika kerja islam tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT logam mulia grobogan dengan hasil sebesar 0,500 yang jauh diatas 0,05.	<b>Persamaan:</b> Sama-sama menggunakan 3 variabel independet dan kinerja sebagai variabel dependent. <b>Perbedaan:</b> Objek dari penelitian ini di KJKS BMT Logam mulia grobogan
3	Diana Sari Harahap (2019) <sup>61</sup>	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefekti	Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan	<b>Persamaan:</b> sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent.

<sup>60</sup> Amirus Shodiq, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan. *Jurnal bisnis dan manajemen islam*, vol. 6, no.1, (2018):118

<sup>61</sup> Diana Sari Harahap Dan Sivani Batubara, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating", *jurnal Estupro*, vol.4, no.1, (2019): 107.

		fan Komitmen Sebagai Variabel Moderating	ikan indikator- indikator etika kerja islam, karena bekerja tidak cukup hanya dengan memegang teguh sifat amanah, namun harus memahami pekerjaannya.	<b>Perbedaan:</b> Tidak ada variabel independent kerjasama tim dan loyalitas kerja.
4	Andrew M.C Mamesah, Lotje Kawet, dan Victor P.K Lengkong. (2016). <sup>62</sup>	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado	Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sudah diterima dan terbukti pada LPP RRI Manado, namun harus lebih diperhatikan	<b>Persamaan:</b> Sama-sama menggunakan 3 variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. <b>Perbedaan:</b> Objek penelitian ini di LPP RRI Manado.

<sup>62</sup> Andrew M.C. Mamesah, dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado”, *jurnal EMBA*, vol. 4, no. 3, (2016): 600

			mengenai loyalitas kerjanya agar menjadi lebih baik.	
5	Vinca Regina Letsoin dan Sri Langgeng Ratnasari. (2020). <sup>63</sup>	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil menunjukkan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan diperoleh nilai t hitung - 1,2559 dengan tingkat signifikan sebesar 0,214.	<b>Persamaan:</b> Sama-sama menggunakan 3 variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. <b>Perbedaan:</b> Tidak adanya variabel kerjasama tim dan etika kerja islam.

### C. Kerangka berfikir

Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir yang baik akan memaparkan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan

---

<sup>63</sup> Vinca Regina Letsion dan Sri Langgeng Ratnasari, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan”, *jurnal Dimensi*, Vol. 9, No. 1, (2020): 17

diteliti. Jadi perlu dijelaskan antar variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*Dependent*)<sup>64</sup>

Kerjasama tim merupakan kelompok orang yang bekerja dalam perusahaan untuk menghasilkan sebuah kinerja berupa kuantitas dan kualitas yang lebih baik daripada pekerjaan yang dilakukan sendirian. Kerjasama tim sendiri terbentuk dari beberapa karyawan yang mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan perusahaan. Dari tujuan tersebut maka tidak diraguakan lagi jika tim kerja menjalankan tugas dengan kekompakan, berkontribusi dengan keahlian yang dimiliki pastinya akan meningkatkan sebuah kinerja karyawan.

Etika kerja islam menurut Muhammad Alimin ialah rangkaian aktivitas bisnis yang dibatasi oleh cara pendayagunaan dan pencarian harta dengan berpedoman pada syariat islam. Etika kerja islam yang diterapkan dalam aktivitas bisnis akan mampu menciptakan suasana yang nyaman dan mendorong seorang karyawan untuk melakukan inovasi dan kreativitasnya untuk perusahaan, karyawan juga akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan, disiplin waktu, jujur, amanah, dan meringankan beban rekannya ketika mereka mengalami kesusahan, hal ini menunjukkan bahwa etika kerja islam akan berpengaruh dalam sebuah kinerja karyawan

Sikap loyalitas dalam bekerja merupakan suatu bentuk kesetiaan dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas kerja akan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sikap loyal merupakan bentuk kesetiaan pengabdian seorang karyawan terhadap perusahaan, karyawan akan mampu mengorbankan waktu dan tenaganya untuk kepentingan perusahaan, dan selalu ikut andil dalam bekerja dalam

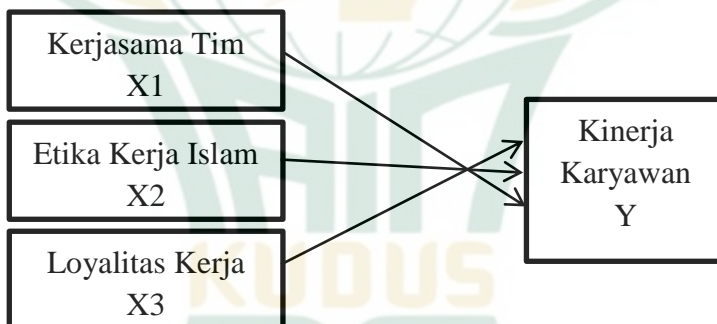
---

<sup>64</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 60.

keadaan apapun, hal ini akan mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi serta produktivitas kerja akan selalu stabil.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dalam penelitian ini menganalisis Pengaruh Kerjasama Tim (X1), Etika Kerja Islam (X2), dan Loyalitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati secara parsial dan simultan. Variabel bebas (*Independent*) dalam penelitian ini adalah kerjasama tim, etika kerja islam, dan loyalitas kerja, sedangkan variabel terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Berikut adalah model konseptual yang menggambarkan variabel-variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*Dependent*) sebagai berikut:

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



#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang berupa suatu pernyataan. Jawaban sementara yang diberikan ini didasarkan pada teori-teori yang ada, dan belum



didasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data.<sup>65</sup>

Hipotesis dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian terdahulu. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kerjasama tim, etika kerja islam, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Kerjasama tim (*Teamwork*) adalah sebuah kelompok yang bekerjasama dengan memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut West telah banyak riset yang membuktikan bahwa kerjasama tim mengarah pada kinerja yang efektif dan efisien, berbeda dengan kerja yang dilakukan oleh individu. Hasil dari pencapaian sebuah tim akan jauh lebih baik dibanding hasil pencapaian per individu.<sup>66</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Agatha Cristine P, Bode Lumanauw, dan Genita G. Lumintang yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Sam Ratunlangi”, menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>67</sup> Dari keterangan diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016), 64.

<sup>66</sup> Muhammad Hatta Dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.PLN Wilayah Aceh”, *Jurnal Magister Manajemen* 1, No. 1, (2017): 5.

<sup>67</sup> Agatha Cristine Panggiki, dkk, “Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumi Putera 19122 Cabban Sam Ratulangi”, *Jurnal EMBA* vol 5, No. 2, (2017), 3026.

H1 : Diduga kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada U.D Artha Dinar Atifa Snack Trangkil Pati.

2. Pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan

Etika kerja islam adalah rangkaian kegiatan bisnis yang dibatasi dalam pencarian harta dan pemeliharaan hartanya sesuai dengan syariat islam, namun tidak dibatasi dari total/jumlah harta yang dimilikinya. Etika kerja dalam syariat islam ialah suatu moral dalam melaksanakan usahanya sesuai dengan syariat islam, sehingga dalam menjalankan usahanya tidak adanya kekhawatiran, karena sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Etika kerja islam sangat diperlukan dalam melakukan aktivitas yang dikerjakan sehari-hari, khususnya melakukan pekerjaan dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Diana Sari Harahap, dan Silviana batubara yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating” yang menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.<sup>68</sup> Dari keterangan diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada U.D Artha Dinar Atifa Snack Trangkil Pati.

3. Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan

Loyalitas Kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan untuk menilai karyawan yang

---

<sup>68</sup> Diana Sari Harahap Dan Silviana Batubara, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating”, vol. 4, no. 1, (2019):110.

mencakup kesetiaan, jabatan, dan organisasi, atau kesediaan seorang pegawai dalam menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Karyawan yang memiliki sikap loyal, mereka tidak mempunyai rencana untuk mencari pekerjaan dan tidak merespon pada penawaran pekerjaan di perusahaan lain. Mereka akan memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasinya atau tidak meninggalkan perusahaannya. Pencapaian inilah merupakan salah satu faktor dalam membantu perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan.<sup>69</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, dan Victor P.K Lengkong yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado”, menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>70</sup> Berdasarkan keterangan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada U.D Artha Dinar Atifa Snack Trangkil Pati.

---

<sup>69</sup> Elfira maya adiba, “Kepemimpinan islami, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan loyalitas kerja karyawan bank syariah mandiri di sidoarjo”, *jurnal islamic economics* 2, no. 1, (2018), 65.

<sup>70</sup> Andrew M.C. Mamesah, dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 3, (2016), *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, vol. 6, no. 1 (2018): 610.