

BAB II

LANDASAN TEORI

A. DESKRIPSI TEORI

1. *Grand Theory*

Teori menyangkut sumber daya manusia yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Teori Stimulus-Respons

Teori Stimulus-Respons yang berasumsi bahwa proses belajar (pembangunan sumber daya manusia) merupakan suatu hubungan variabel antara stimulus dengan respons. Perilaku setiap individu berbeda - beda karena stimulus terhadapnya berbeda - beda pula. Stimulus bisa bersifat konkrit atau abstrak. Stimulus yang konkrit adalah suatu rangsangan yang secara konkrit dapat ditangkap melalui penglihatan kita. Stimulus abstrak adalah suatu rangsangan tidak terlihat, namun dirasakan atau dimaknai oleh manusia dan selanjutnya melahirkan respons (perilaku) yang berbeda.¹

b. Teori Motivasi Maslow-Kebutuhan Spiritual

Teori Motivasi Maslow, menambahkan unsur spiritual pada klasifikasi motivasi. Menurutnya, ada dua jenis motivasi atau kebutuhan, yaitu kebutuhan primer dan kebutuhan spiritual. Maslow berpendapat, kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan fitri yang pemenuhannya sangat tergantung pada kesempurnaan pertumbuhan kepribadian dan kematangan individu.²

2. Sumber Daya Manusia

Istilah sumber daya manusia dapat diidentifikasi dengan makna pekerja, karyawan, atau pegawai, yaitu seseorang yang melakukan pekerjaan atau memiliki pekerjaan. Penggunaan istilah sumber daya manusia dimaksudkan untuk memperluas kajian dan menjadikannya lebih universal serta relevan pada setiap bidang pekerjaan.³ Beberapa definisi sumber daya manusia menurut ahli yaitu antara lain :

¹ Sulaiman Asang, *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas* (Surabaya: Brilian Internasional, 2012): 15-16.

² Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Quran dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Press, 1999): 113.

³ Nurul Ulfatin Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 2.

- a) Menurut Nawawi, sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya. Sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.⁴
- b) Menurut Malayu Hasibuan, sumber daya manusia merupakan perpaduan antara pikiran dan kekuatan fisik. Jenis dan perilaku ditentukan oleh faktor genetik dan lingkungan, dan prestasi kerja ditentukan oleh keinginan akan kepuasan.⁵
- c) Menurut Edy Sutrisno, sumber daya manusia yaitu karyawan yang mampu dan siap untuk mencapai setiap tujuan perusahaan.⁶

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat kompetitif di pasar global, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang tepat guna. Menurut Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan – kebijakan yang manusia butuhkan untuk membawa orang atau aspek sumber daya manusia pada suatu posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan menilai.⁷

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi

Kinerja atau *performance* mengacu pada penampilan suatu karya dan juga berarti prestasi kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau pelaksanaan kerja. Beberapa definisi kinerja menurut ahli yaitu sebagai berikut :

- 1) Amstron dan Baron (dalam Irham Fahmi) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi dan berkontribusi pada kepuasan dan keuntungan konsumen.⁸
- 2) Sthepen Robbins (dalam Lijan) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil penilaian pekerjaan

⁴ Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar dan Teori* (Jakarta: UNJ Press, 2020), 11.

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 244.

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 4.

⁷ Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar dan Teori*, 28.

⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017) 176.

yang dilakukan oleh karyawan terhadap kriteria yang disepakati bersama.⁹

- 3) Menurut Mangkunegara (dalam Sopiah dan Etta Mamang), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthas, bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas dari apa yang dihasilkan atau disediakan oleh seseorang di tempat kerja, menurut pendekatan perilaku manajemen.¹⁰

b. Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah, sehingga seseorang yang bekerja dengan niat karna Allah akan mendapatkan pahala atau balasan yang setimpal oleh Allah. Sebagaimana dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:¹¹

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-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".

c. Faktor-Faktor dalam Menilai Kinerja Karyawan

Faktor-faktor dalam menilai kinerja terdiri dari empat faktor, yaitu sebagai berikut:¹²

- 1) Hasil kerja. Adalah keberhasilan *output* atau pelaksanaan kerja karyawan yang biasanya diukur seberapa besar yang dihasilkan, berapa besar jumlah

⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 480.

¹⁰ Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Yogyakarta: ANDI, 2018), 350.

¹¹ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 414.

¹² Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 139-140.

- dan kenaikannya, misalnya jumlah omset penjualan, jumlah untung, perputaran aset, dan lainnya.
- 2) Perilaku. Adalah aspek tindak tanduk atau tingkah laku karyawan dalam melakukan pekerjaannya, pelayanannya, sikap, kesopanan, dan perilaku kepada sesama karyawan ataupun terhadap pelanggan.
 - 3) Atribut dan kompetensi. Adalah penguasaan dan kemahiran karyawan yang sesuai dengan jabatan, *skills, knowledge*, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
 - 4) Komparatif. Adalah membandingkan hasil kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya yang setara. Misalkan seberapa besar omset penjualan selama kurun waktu tertentu dari sesama sales.

d. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Robert Mathis dan John Jackson (dalam Irham Fahmi), penilaian kinerja menilai seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya terhadap serangkaian kriteria dan setelahnya mengkomunikasikan informasi itu.¹³ Untuk membuat penilaian kinerja, diperlukan metode penilaian dengan level dan analisis yang representatif. Menurut Ricky Griffin, ada dua kategori dasar metode penilaian kinerja, yaitu :¹⁴

- 1) Metode objektif (*objective method*). Terkait dengan sejauh mana seorang individu dapat bekerja dan membuktikan kemampuannya sesuai dengan keahlian yang ia miliki.
- 2) Metode pertimbangan (*judgemental method*). Merupakan metode penilaian berdasarkan peringkat karyawan, dengan peringkat yang lebih tinggi memberikan kualitas kinerja yang lebih baik dan sebaliknya.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Sopiah dan Etta Mamang), indikator kinerja karyawan adalah:¹⁵

¹³ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, 203.

¹⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, 206.

¹⁵ Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, 351.

- 1) Kualitas. Kualitas kerja seseorang yang diukur melalui persepsi atau pandangan pimpinan terhadap kualitas yang dihasilkan dari pekerjaannya serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.
- 2) Kuantitas. Yaitu jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan yang umumnya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 4) Efektivitas. Yaitu tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (bahan baku, tenaga, teknologi, uang) dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari tiap unit dalam penggunaannya.
- 5) Kemandirian. Yaitu suatu tingkat seorang karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

4. *Competence* (Kompetensi)

Konsep kompetensi berawal dari artikel yang diterbitkan oleh David McClelland pada tahun 1973 yang berjudul *“Testing for Competence rather than for Intelligence”*. Di akhir penelitian, berdasarkan tinjauan hasil penelitian, menemukan bahwa tes kompetensi akademik tradisional dan tes pengetahuan internal, seperti nilai dan gelar sekolah, tidak memprediksi kesuksesan dalam pekerjaan atau kehidupan. Akhirnya, McClelland menemukan bahwa kompetensi adalah karakteristik keterampilan yang menjadi dasar keberhasilan atau pencapaian.¹⁶

a. Definisi

Terdapat beberapa definisi kompetensi menurut para ahli, antara lain sebagai berikut :

- 1) Menurut McClelland (dalam Veithzal Rival) kompetensi yaitu karakteristik mendasar dari seseorang yang memiliki dampak langsung atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik.¹⁷

¹⁶ Ratna Puspitasari, “Kebutuhan Pelatihan Bagi Manajer Marketing”, *Jurnal Perspektif Ilmu Pendidikan* 20, no. 11 (2009): 84.

¹⁷ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 311.

- 2) Menurut Kamus Kompetensi LOMA (dalam Veithzal Rival), kompetensi merupakan aspek personal seorang karyawan yang memungkinkan dirinya untuk mencapai kinerja yang sangat baik.¹⁸
- 3) Menurut Spancer (dalam Moeheriono), kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang mendalam yang bisa menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan berdasarkan kriteria yang menjadi acuan.¹⁹

Ada beberapa konsep kompetensi lain, di antaranya adalah sebagai berikut :²⁰

- 1) Menurut Konsep Inggris, kompetensi merupakan penjelasan mengenai apa yang harus dilakukan seseorang dalam jabatan yang dijabatnya. Deskripsi tersebut menggambarkan suatu tindakan, perilaku, atau hasil akhir yang harus ditunjukkan seseorang.
- 2) Menurut Konsep Amerika, kompetensi merupakan karakteristik terpenting yang berkaitan dengan kinerja pimpinan dalam bekerja.
- 3) Menurut Standar Nasional, kompetensi adalah apa yang dibutuhkan individu untuk bekerja secara efektif dalam pekerjaannya.

Kompetensi memiliki definisi yang bermacam-macam, namun definisi yang umum digunakan adalah seperangkat karakteristik yang mendasari seorang individu untuk mencapai kinerja yang superior.²¹

b. *Threshold Competencies* dan *Differentiating Competencies*

Perbedaan dari kedua kompetensi ini yaitu:²²

- 1) *Threshold Competencies*, adalah kompetensi mendasar yang wajib dimiliki setiap orang, terutama seorang karyawan. Misalnya, karyawan perlu memiliki keterampilan komunikasi yang jelas, baik lisan ataupun tulisan.

¹⁸ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 310.

¹⁹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 5.

²⁰ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 310-311.

²¹ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 312.

²² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, 53.

- 2) *Differentiating Competencies*, adalah kompetensi seorang individu yang membedakan dengan individu lainnya. Perbedaan itu nampak dari hasil yang diberikan. Misalnya, karyawan yang dapat memprogram dan berbicara bahasa Inggris, serta kepribadian dan kemampuan bersosialisasi.

c. Mengukur Competence

Kompetensi seseorang dapat diketahui dengan bermacam – macam cara atau sumber, yaitu melalui sebagai berikut:²³

- 1) Referensi profesional, yaitu rekomendasi dari orang lain, atasan, atau pakar profesional.
- 2) *Assessment center*, yaitu pusat pengukuran pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) atau yang disebut KSA melalui berbagai tes.
- 3) Psikotes, yaitu dengan mengisi lembaran psikotes guna mengetahui KSA.
- 4) Wawancara, yaitu dengan bertanya secara langsung kepada yang bersangkutan.
- 5) Kuesioner perilaku, yaitu dengan melihat jawaban kuesioner yang diberikan kepada yang bersangkutan.
- 6) Penilaian 360 derajat, yaitu melalui penilaian dari atasan, rekan setingkat, bawahan, dan konsumen serta yang bersangkutan.
- 7) Biodata, yaitu dengan melihat biodata diri yang bersangkutan.

d. Competence dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif islam, kompetensi dapat dipahami melalui firman Allah dalam QS. Al-An'am ayat 135:²⁴

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْۤ اَعْمَلٌۭ فَاَسُوۡفَ تَعْلَمُوۡنَۙ مِّنۡ تَكُوۡنُ لَهٗۙ عٰقِبَةُ الدَّارِۙ اِنَّهٗۙ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُوۡنَ

Artinya: “Katakanlah (Muhammad) “Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di

²³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 11-12.

²⁴ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 302-303.

dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keuntungan”.

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwasanya Nabi jugalah seorang pekerja dan bekerja. Maka beliau menganjurkan umatnya untuk bekerja sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Kemudian dalam QS. Al-Isra ayat 84, Allah menyatakan:²⁵

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

□

Artinya : *“Katakanlah (Muhammad), setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”.*

Makna yang terkandung dalam ayat ini adalah perintah Allah kepada manusia untuk bekerja sesuai dengan bakat (bawaan) nya masing-masing. Oleh karena itu, manusia sudah seharusnya mengenali dirinya dan memaksimalkan potensi yang ada dalam dirinya. Sehingga dengan demikian, ia dapat mencapai amal kebaikan di hadapan Allah dengan potensi dirinya.

e. Faktor yang Mempengaruhi Competence

Kompetensi seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu:²⁶

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan seorang individu terhadap diri sendiri atau individu lain berdampak pada sikapnya. Bila seseorang merasa dirinya tidak dapat mengerjakan suatu hal pada akhirnya ia tidak akan mencoba berusaha dan tidak memiliki inisiatif. Sebaliknya jika dirinya yakin bisa, maka ia akan lebih kreatif dan berinisiatif.
- 2) Keterampilan. Keterampilan akan sangat membantu seorang individu dalam bekerja atau melakukan suatu hal. Semakin seseorang berlatih dan membiasakan melakukan sesuatu maka ia akan semakin terampil.

²⁵ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 300.

²⁶ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 59-61.

- 3) Pengalaman. Pengalaman seseorang akan dapat menjadi hal yang menyempurnakan kompetensi dan tanggungjawabnya. Dengan arti lain sesuatu yang kita kuasai kemudian dilatih dan dibiasakan pada akhirnya pembiasaan tersebut akan menjadi pengalaman dan menyempurnakan kompetensi dirinya.
- 4) Karakteristik kepribadian. Mengubah kepribadian dianggap sulit, namun pada kenyataannya banyak yang bisa berubah karena interaksi yang kuat dengan lingkungan dapat mempengaruhi mereka.
- 5) Motivasi. Motivasi adalah salah satu faktor kompetensi yang dapat berubah. Misalnya dengan pemberian apresiasi dan dorongan kepada karyawan akan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi kerjanya.
- 6) Emosional. Emosi yang tidak sesuai dapat menjadi penghambat kemampuan seseorang untuk berkembang. Misalnya, takut salah, malu salah, takut tidak disukai di lingkungan kerja. Semua ini adalah masalah emosional yang dapat membatasi inisiatif dan motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Intelektual. Kemampuan kognitif seseorang juga banyak menjadi faktor penentu kompetensi seseorang. Karena faktanya kemampuan intelektual memiliki partisipasi yang besar dalam membentuk kompetensi seseorang.
- 8) Budaya organisasi. Budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan juga mempengaruhi kompetensi yang dimiliki seseorang.

f. Indikator *Competence*

Dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi, yang menurut Spancer dan Spancer (dalam Edy Sutrisno) terdiri dari lima aspek, yaitu:²⁷

- 1) Motif (*motives*), yaitu sesuatu yang diinginkan atau terus-menerus dipikirkan, dan ini menyebabkan seseorang mengambil tindakan atau prinsip dalam diri orang itu untuk bertindak.
- 2) Watak (*traits*), yaitu sesuatu yang mempengaruhi seseorang dalam bersikap dan berperilaku, atau bagaimana orang tersebut memberikan respon terhadap sesuatu dengan cara tertentu.

²⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 206-207.

- 3) Konsep diri (*self-concept*), yaitu nilai-nilai dan sikap yang dimiliki oleh seseorang. Untuk mengukur nilai (*value*) dan sikap tersebut dapat melalui tes, sehingga diketahui apa yang menarik seseorang dalam melakukan sesuatu.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang telah dimiliki seseorang dalam bidang tertentu atau untuk area tertentu. Pengetahuan dapat dikatakan sebagai kompetensi yang kompleks atau sedikit rumit. Oleh karena itu yang terjadi adalah tes pengetahuan mengukur kemampuan seseorang dalam memilih jawaban yang benar, akan tetapi tidak dapat menunjukkan apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
- 5) Keterampilan (*skills*), yaitu kemampuan untuk dapat melakukan suatu tugas tertentu secara fisik ataupun mental.

5. *Work Engagement* (Keterikatan Kerja)

a. Definisi

Terdapat beberapa definisi keterikatan kerja menurut ahli yaitu antara lain:

- 1) Menurut Maslach dan Leiter (dalam Kiki Saraswati dan Daniel Lie) individu dengan keterikatan kerja yang tinggi dikatakan sebagai individu dengan efikasi diri yang tinggi yang tidak mengalami kelelahan emosional atau depersonalisasi.²⁸
- 2) Robinson, Perryman dan Hayday (dalam Nafiudin), keterikatan kerja adalah sikap positif seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang dikandungnya. Karyawan menyadari konteks bisnis dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas mereka untuk kepentingan organisasi.²⁹
- 3) Schaufeli dan Bakker (dalam Lisa Sarinah dan Ima Rachmayanty) keterikatan kerja adalah ekspresi positif dan memuaskan dari ide – ide terkait pekerjaan dan

²⁸ Kiki Saraswati dan Daniel Lie, *Keterikatan Kerja: Faktor Penyebab dan Dampak Pentingnya bagi Dunia Industri dan Organisasi* (Yogyakarta: ANDI Offset, 2018), 2.

²⁹ Nafiudin, “Peningkatan Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Engagement dan Komunikasi Internal”, *Jurnal Manajemen* 10, no. 1 (2020): 64.

menggambarkannya sebagai pengalaman yang menyenangkan bagi karyawan. Ini melibatkan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*).

- 4) Menurut Lockwood (dalam Lisa Sarinah dan Ima Rachmayanty) memberikan kondisi yang mendorong seseorang untuk memenuhi komitmennya, baik secara intelektual maupun emosional, adalah makna dari keterikatan kerja.³⁰

b. Tingkatan *Work Engagement*

Menurut Gallup (dalam Nafiudin), *engagement* pada karyawan terdiri dari tiga tingkat, yaitu:³¹

- 1) *Engaged*. Karyawan yang *engaged* adalah pembangun utama. Mereka selalu memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan akan terus menunjukkannya. Siap mengerahkan minat, bakat, dan kekuatan mereka untuk bekerja setiap hari, orang – orang ini selalu bersemangat dalam bekerja dan terus berinovasi untuk mendukung pertumbuhan perusahaan.
- 2) *Not engaged*. Jenis karyawan ini berfokus pada tugas yang ditetapkan oleh perusahaan daripada mencapai tujuan kerja. Mereka selalu menunggu perintah dan merasa kontribusi mereka diabaikan.
- 3) *Actively disengaged*. Tipe karyawan ini diibaratkan seperti penunggu gua. Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan dalam segala hal. Mereka hanya melihat sisi negatifnya dalam banyak situasi, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan para pekerja *engaged*.

c. *Work Engagement* dalam Perspektif Islam

Dalam ayat – ayat Al-qur'an yang menekankan tentang iman kepada Allah, bila diperhatikan selalu diikuti dengan amal yang saleh yaitu diantaranya bekerja dengan baik dan mengarah pada profesionalisme. Seperti dalam QS. Al-Jatsiah ayat 30:

³⁰ Lisa Sarinah dan Ima Rachmayanty, “Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPRS Patriot Bekasi”, 2546.

³¹ Nafiudin, “Peningkatan Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui *Employee Engagement* dan Komunikasi Internal”, 65.

فَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُدْخِلُهُمْ رَبُّهُمْ فِي رَحْمَتِهِ ۗ
ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْمُبِينُ

Artinya : “ Adapun orang – orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh maka Tuhan mereka memasukkan mereka ke dalam rahmat-Nya. Itulah kemenangan yang nyata.”

Manusia yang beriman dan bekerja dengan baik, sehingga melahirkan karya – karya besar yang bermanfaat, disebutkan Al-Qur’an sebagai manusia yang baik dan terpuji. Sebagaimana dalam QS. Al-Bayyinah ayat 7:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya : “ Sesungguhnya orang – orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik – baiknya makhluk.”

d. Indikator *Work Engagement*

Work engagement dapat diukur melalui indikator menurut Schaufeli dan Bakker, yaitu antara lain.³²

- 1) *Vigor* (Semangat). Tingkat energi dan ketahanan yang tinggi di tempat kerja, kemauan untuk berinvestasi dalam pekerjaan, dan kesabaran dalam menghadapi kesulitan.
- 2) *Dedication* (Dedikasi). Dedikasi ditandai dengan rasa pentingnya, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan di tempat kerja.
- 3) *Absorption* (Penghayatan). Fokus penuh, bahagia, sangat terlibat dalam pekerjaan, waktu berlalu dengan cepat, dan sulit bagi seseorang untuk meninggalkan pekerjaan.

6. Etos Kerja Islami

a. Definisi

Etos berasal dari kata Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, serta kepercayaan terhadap sesuatu. Etos yang juga memiliki arti nilai – nilai moral yaitu pandangan batin yang berasal dari diri seorang individu yang sangat

³² Endang Pitaloka dan Fadhira Meirini Putri, “The Impact Of Employee Engagement And Organizational Commitment On Employee Performance”, 120-121.

kuat dalam membuat segala sesuatunya menjadi lebih optimal dan lebih baik, bahkan berusaha untuk mencapai kualitas kerja yang sebaik mungkin. Ia meyakini bahwa nilai – nilai Islam yang diyakininya hanya dapat dicapai dengan melakukan pekerjaan yang terbaik dan bahkan sempurna.³³

Di sisi lain, arti kerja dari kata “bekerja” bagi umat Islam adalah hamba Allah yang harus mengerahkan seluruh kekayaan, pikiran dan zikirnya serta menampilkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain manusia itu memanusiasikan dirinya dengan pekerjaannya.³⁴

Etos kerja bukan hanya sekedar bekerja atau bergerak, tetapi kepribadian yang berisi moral yang menjadikan dasar moralnya tersebut menjadi cara dirinya dalam menggapai makna hidup yang diridhai Allah, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Oleh karena itu, etos kerja terhubung atau berkaitan dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya.³⁵ Dalam surat Al-Kahfi ayat 7:³⁶

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : “ *Sesungguhnya, Kami telah menciptakan apa – apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya Kami menguji mereka siapakah yang terbaik amalnya*”.

Dengan etos kerja yang bersumber dari akidah Islami, ada seruan yang sangat kuat dari lubuk hatinya untuk bersikap dan menghasilkan segala sesuatu dengan sungguh – sungguh dan tidak melakukan hal yang setengah – setengah.³⁷ Menurut Asifudin (dalam Rizal), etos kerja Islami adalah watak dan kebiasaan manusia yang terkait dengan pekerjaan yang muncul dari sistem kepercayaan

³³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2008), 15-16.

³⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 25.

³⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 24.

³⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 25.

³⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 15-16.

yang merupakan sikap dasar terhadap kehidupan atau aqidah Islam.³⁸

b. Menumbuhkan Etos Kerja Islami

Semua pekerja khususnya muslim harus mampu mengembangkan etos kerja yang Islami karena pekerjaan yang dilakukannya layaknya seperti ibadah. Memilih pekerjaan dan menumbuhkan etos kerja Islami sangat penting bagi semua pekerja. Tanpa itu, pekerja hanya menerima nilai material, yang menjanjikan kepuasan yang berlimpah dan palsu. Padahal, nilai – nilai spiritual yang berkualitas dalam bentuk “berkah” sangat penting bagi kehidupan. Etos kerja yang perlu dikembangkan adalah sebagai berikut.³⁹

- 1) Niat ikhlas karena Allah semata. Dalam definisi sederhana, manusia akan diperhitungkan amalnya sesuai dengan niatnya. Sesuai sabda Nabi dalam hadis “*Sesungguhnya segala perbiatan bergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya seseorang akan memperoleh (pahala) sesuai dengan apa yang ia niatkan*” (HR Bukhari Muslim).
- 2) Kerja keras (*al-jiddu fi al-'amal*). Orang yang bekerja keras dikelompokkan menjadi *mujahid* di jalan Allah. Sesuai pesan Rasulullah dalam hadis “*Sesungguhnya Allah mencintai hamba-Nya yang bekerja dan terampil. Barangsiapa bersusah – payah mencari nafkah untuk keluarganya, maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah*” (HR Ahmad)
- 3) Memiliki cita – cita tinggi (*al-himmah al-'alimah*). Hal ini penting dimiliki tiap manusia pencari kerja, karena setiap manusia memiliki peluang dan potensi yang sama untuk keluar menjadi pemenang (*everybody in the earth is potential winner, so be a winner*).

c. Indikator Etos Kerja Islami

Menurut Asifudin, karakteristik etos kerja Islami dengan etos kerja tinggi pada umumnya banyak kesamaan, utamanya pada penampilan lahiriah. Perbedaannya hanya

³⁸ Khairul Rizal, dkk., “Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Syariah di Kota Samarinda”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 4, no. 1 (2018): 72.

³⁹ Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 38-41.

pada sumber motivasi dan sumber nilai. Maka indikator etos kerja Islami yang dapat dijabarkan yaitu sebagai berikut.⁴⁰

- 1) Kerja merupakan penjabaran akidah
- 2) Kerja dilandasi ilmu
- 3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk – petunjuk-Nya.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian mengenai pengaruh *competence*, *work engagement* dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
Manner Tampubolon (2020). ⁴¹	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tozy Sentosa Prkson Departemen Store Medan.	Kompetensi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel <i>independent</i> dan kinerja karyawan sebagai variabel <i>dependent</i> . Perbedaan: Objek dari penelitian ini di PT Tozy Medan.
Regina R Wondal, Bernhard Tewal, dan Mac Donald	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap	Kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh	Persamaan : Sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel <i>independent</i>

⁴⁰ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islmai* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 104-129.

⁴¹ Manner Tampubolon, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tozy Sentosa Prkson Departemen Store Medan”, *Jurnal Ilmu Administrasi UPMI* 1, no. 2 (2020): 66-76.

Walangitan (2019). ⁴²	Kinerja Karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk.	signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan. Kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan.	dan kinerja karyawan sebagai variabel <i>dependent</i> . Perbedaan : Terdapat perbedaan pada variabel kompensasi dan motivasi, dan objek penelitian yang berbeda.
Leony Hoki dan Silvia Sofyan (2019). ⁴³	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Sukses Rezeki.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan kedisiplinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel <i>independent</i> dan kinerja karyawan sebagai variabel <i>dependent</i> . Perbedaan : Penelitian ini tidak membahas etos kerja islami, objek dari penelitian ini di PT Sumber Sukses Rezeki.
Lisa Sarinah dan Ima	Keterikatan Kerja (<i>Work</i>	Keterikatan kerja dan	Persamaan : Sama-sama

⁴² Regina R Wondal, dkk., “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk”, Jurnal EMBA 7, no. 4 (2019): 5157-5166.

⁴³ Leony Hoki dan Silvia Sofyan, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Sukses Rezeki”, Jurnal Ilmiah Smart 3, no. 1 (2019): 22-25.

Rachmawaty (2021). ⁴⁴	<i>Engagement</i>) Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPRS Patriot Bekasi.	kompetensi meningkatkan kinerja karyawan namun tidak signifikan.	menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel <i>independent</i> dan kinerja karyawan sebagai variabel <i>dependent</i> . Perbedaan : Dalam penelitian ini tidak ada variabel kompetensi dan etos kerja islami, objek penelitian ini di PT BPRS Patriot Bekasi.
Endang Pitaloka dan Fadhira Meirini Putri (2021). ⁴⁵	<i>The Impact Of Employee Engagement and Organization Commitment On Employee Performance.</i>	Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan dengan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Sama-sama menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel <i>independent</i> dan kinerja karyawan sebagai variabel <i>dependent</i> . Perbedaan : Dalam penelitian ini tidak ada variabel kompetensi dan etos kerja islami, objek penelitian ini di PD Shankar PM.
Eka Mariyanti dan Dela	Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja	Motivasi kerja berpengaruh positif dan	Persamaan : Sama-sama menggunakan etos

⁴⁴ Lisa Sarinah dan Ima Rachmayanty, “Keterikatan Kerja (Work Engagement) Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPRS Patriot Bekasi”, 2543.

⁴⁵ Endang Pitaloka dan Fadhira Meirini Putri, “The Impact Of Employee Engagement And Organizational Commitment On Employee Performance”, 117.

Afisha (2020). ⁴⁶	Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Kota Padang.	signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan etos kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	kerja islami sebagai variabel <i>independent</i> dan kinerja karyawan sebagai variabel <i>dependent</i> . Perbedaan : Dalam penelitian ini tidak ada variabel kompetensi, objek penelitian ini di Hotel Sofyan Inn Rangkayo Kota Padang.
Zulhelmy dan Nanda Suryadi (2021). ⁴⁷	Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Pekanbaru.	Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan	Persamaan : Sama-sama menggunakan etos kerja islami sebagai variabel <i>independent</i> dan kinerja karyawan sebagai variabel <i>dependent</i> . Perbedaan : Dalam penelitian ini tidak ada variabel kompetensi, objek penelitian ini di BRI Syariah Cabang Pekanbaru.

⁴⁶ Eka Mariyanti dan Dela Afisah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang", Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas 22, no. 1 (2020): 48.

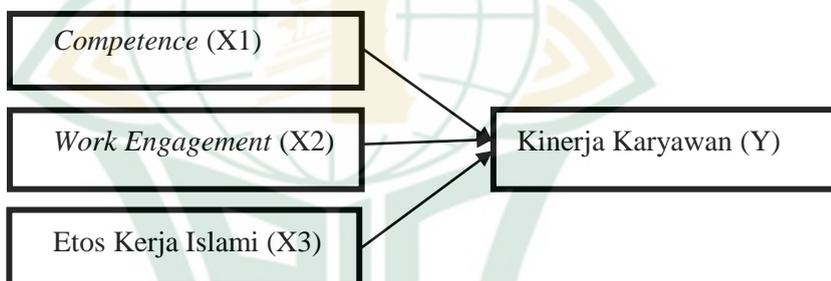
⁴⁷ Zulhelmy dan Nanda Suryadi, "Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Pekanbaru", Jurnal Tabarru Islamic Banking and Finance 4, no. 1 (2021): 231.

		terhadap kinerja karyawan.	
--	--	----------------------------	--

C. KERANGKA BERFIKIR

Kerangka berfikir adalah sebuah model konseptual yang digunakan untuk lebih memaparkan pertautan di antara variabel yang akan diteliti.⁴⁸ Dalam penelitian ini adalah *Competence* (X1), *Work Engagement* (X2), Etos Kerja Islami (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah *competence*, *work engagement* dan etos kerja Islami, sedangkan variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Berikut ini adalah model konseptual yang menggambarkan pertautan antar variabel dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang berupa suatu pernyataan. Jawaban sementara ini didasarkan pada teori – teori yang ada, dalam artian belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data objek penelitian.⁴⁹ Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh *Competence* Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manner Tampubolon, hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa kompetensi

⁴⁸ Mashrukin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Kudus: STAIN Kudus, 2009), 119.

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 64.

berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.⁵⁰ Maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *competence* terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.

H_1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *competence* terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.

2. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan Endang Pitaloka dan Fadhira Meirini Putri, memperoleh hasil bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵¹ Maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.

H_2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.

3. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zulhelmy dan Nanda Suryadi, hasil yang didapatkan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.⁵² Maka dirumuskan hipotesis berikut ini:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.

H_3 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan CV Fairuz Group Cabang Wates.

⁵⁰ Manner Tampubolon, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tozy Sentosa Prkson Departemen Store Medan”, 66-76.

⁵¹ Endang Pitaloka dan Fadhira Meirini Putri, “The Impact Of Employee Engagement And Organizational Commitment On Employee Performance”, 117.

⁵² Zulhelmy dan Nanda Suryadi, “Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Pekanbaru”, 231.