

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintaro dan Daryanto bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.¹³

b. Fungsi MSDM

Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia antara lain sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif seta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenng, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Orgnisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja

¹³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2017), 2.

sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.¹⁴

2. *Discipline* (Disiplin)

a. Pengertian *Discipline* (Disiplin)

Dalam kehidupan sehari-hari membutuhkan aturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi segala aktivitas dan perilaku dimanapun manusia dibutuhkan. Di sisi lain, pembatasan ini sama sekali tidak ada gunanya jika tidak didukung oleh semacam hukuman bagi mereka yang melanggarnya.

Karyawan perlu memahami bahwa disiplin kerja yang baik berarti dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Dengan demikian, karyawan perlu menyadari kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, korporasi harus menjamin bahwa peraturan tersebut jelas, lugas, dan adil bagi semua pekerja.

Disiplin adalah sejauh mana seseorang mematuhi dan mengikuti aturan serta bersedia menerima hukuman atau sanksi jika aturan tersebut dilanggar.¹⁵ Sutrisno mendefinisikan disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.¹⁶

Hasibuan mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan persepsi dan kemauan seseorang dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan. Kesadaran merupakan perilaku individu yang mau mengikuti segala aturan dan sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya. Sementara itu, kesediaan dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan individu

¹⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), 21-23.

¹⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 75.

¹⁶ Yulia Aniasari dan Retno Wulansari, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo*, Jurnal PERKUSI, Vol. 1, No. 2, 2021, 139.

yang sesuai dengan aturan yang dinyatakan dan tidak tertulis dari suatu organisasi.¹⁷

Singodimedjo mengemukakan bahwa disiplin merupakan kesediaan individu dalam menaati dan mematuhi aturan yang berlaku di lingkungannya. Sedangkan menurut Latainer mengemukakan bahwa disiplin membantu pekerja untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan cita-cita tinggi dalam pengambilan keputusan, peraturan, dan perilaku.¹⁸

Bedasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran.

b. *Discipline* dalam Perspektif Islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah, dan peraturan yang berlaku. Dalam ajaran agama islam terdapat beberapa ayat dalam Al-Qur'an yang menjelaskan mengenai sikap disiplin dalam arti menaati segala aturan yang telah ditetapkan Allah Swt. Seperti halnya dalam surah An-Nisa ayat 59 menjelaskan tentang kepatuhan, disiplin mentaati aturan. Firman Allah :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى
 الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ
 وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ
 خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

¹⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), 193.

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 86-87.

Artinya : “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan Ulil Amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalilah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*” (Q.S An-Nisa :59).

Disiplin berarti lebih dari sekedar mengikuti perintah dan mengikuti aturan. Tetapi juga berarti memperhatikan dan memiliki kontrol yang kuat atas bagaimana waktu dihabiskan, mengambil tanggung jawab untuk tugas yang ada, dan mengambil bidang keahlian dengan serius. Oleh karena itu, Islam memerintahkan kita untuk memperhatikan dan menerapkan pentingnya disiplin dalam kehidupan kita sehari-hari untuk mengembangkan tingkat kehidupan masyarakat yang lebih tinggi dan sesuai dengan ajaran Islam.

c. **Macam – Macam Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dikategorikan menjadi 2 bentuk meliputi Preventif dan Korektif.¹⁹

1) **Disiplin Preventif**

Suatu upaya untuk meyakinkan pekerja bahwa peraturan ketenagakerjaan perusahaan yang pada dasarnya adalah aturan yang harus dipatuhi. Pada dasarnya guna menegakan disiplin diri terhadap karyawan.

2) **Disiplin Korektif**

Suatu upaya untuk menggerakkan pekerja ke arah pemersatu aturan dan menginstruksikan mereka untuk terus mematuhi aturan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan.

¹⁹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 129-130.

Karyawan yang melanggar aturan disiplin akan dikenakan hukuman korektif ini, yang mengharuskan mereka diberi sanksi sesuai dengan peraturan terkait. Tujuan dari hukuman adalah untuk mengubah karyawan pelanggar, agar mematuhi aturan, dan memberikan pelajaran terhadap pelanggar.

d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

asumsinya di sini adalah bahwa manajer memiliki pengaruh langsung pada mentalitas yang tertanam terhadap bawahan dari waktu ke waktu. Pemimpin bertanggung jawab untuk membentuk perilaku bawahan, dengan bantuan lingkungan atau iklim di mana mereka beroperasi maupun melalui contoh sikap pribadi mereka sendiri. Oleh sebab itu, agar tercipta kedisiplinan yang prima, pemimpin juga perlu menunjukkan kepemimpinan yang baik.

Singodimedjo mengemukakan bahwa faktor yang memengaruhi disiplin karyawan yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besarnya gaji dapat mempengaruhi penerapan disiplin pegawai. Jika pekerja percaya bahwa mereka akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan jumlah usaha yang telah mereka lakukan dalam pekerjaan mereka untuk perusahaan, maka mereka lebih mungkin untuk mematuhi semua kebijakan yang diberikan oleh perusahaan.

2) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Apabila organisasi tidak memiliki peraturan tertulis yang dapat diikuti sebagai prinsip umum, maka tidak akan ada disiplin di tempat kerja. Ada aturan yang jelas agar karyawan mau disiplin saat diberi tahu

3) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Dalam lingkungan perusahaan, keteladanan kepemimpinan adalah Pemimpin selalu sadar bagaimana memperkuat disiplin diri serta mengendalikan diri dari perkataan, tingkah laku, dan

sikap yang dapat merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- 4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap aktivitas yang dijalankan perusahaan membutuhkan pengawasan untuk mengkoordinir pekerja mengenai bagaimana melakukan pekerjaan secara efektif. Pengawasan tersebut membuat karyawan kurang lebih terbiasa menjalankan disiplin kerja.

- 5) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Pimpinan harus merespon sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Dengan adanya sanksi terhadap karyawan yang melanggar ketaatan, maka seluruh karyawan merasa terlindungi sesuai sanksi yang ada dan tulus berkomitmen untuk tidak melakukannya.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah seseorang yang memiliki kepribadian yang unik. Seorang karyawan tidak hanya senang dengan gaji yang baik, tetapi juga membutuhkan perhatian yang signifikan dari atasan mereka. Pemimpin yang telah mampu memperhatikan karyawannya dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

- 7) Menciptakan kebiasaan yang dapat mempengaruhi berdirinya disiplin. Kebiasaan tersebut diantaranya:

- a) Menumbuhkan rasa saling menghormati di tengah lingkungan kerja
- b) Memberikan motivasi dalam bentuk pujian sehingga karyawan tambah semangat dalam menjalankan tanggungjawab
- c) Libatkan pekerja dalam pertemuan, terutama yang berhubungan dengan takdir dan pekerjaan karyawan.
- d) Jika Anda harus meninggalkan kantor, beri tahu rekan kerja Anda di mana dan mengapa, bahkan kepada bawahannya.²⁰

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 89-92.

e. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2014:94) berpendapat bahwa terdapat indikator dalam melihat disiplin kerja karyawan, indikator tersebut meliputi:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Melihat kesesuaian jam masuk kerja karyawan, jam istirahat dan jam pulang dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
Melihat cara berpakaian dan perilaku dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Hal ini ditunjukkan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan, tanggung jawab, dan keterkaitan dengan unit kerja lainnya.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Kebijakan terperinci yang menentukan tindakan yang mungkin dan tidak dapat diambil oleh bawahan dalam perusahaan.²¹

f. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk melanjutkan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan baik hari ini maupun dimasa depan, sesuai dengan motivasi perusahaan yang bersangkutan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono, tujuan disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Memastikan bahwa karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku, agar dapat menjalankan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Karyawan dapat memaksimalkan keterampilannya dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada pemangku kepentingan tertentu dalam organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan.
- 3) Karyawan dapat memaksimalkan dan memelihara fasilitas dan infrastruktur, produk dan layanan organisasi.

²¹ Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 28-29.

- 4) Karyawan mampu berperilaku dan terlibat dengan cara yang konsisten dengan standar yang ditetapkan dalam perusahaan.
 - 5) Baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang karyawan mampu menciptakan tingkat produktivitas yang tinggi yang sejalan dengan tujuan perusahaan.²²
- g. Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja tentunya memiliki manfaat yang tinggi terhadap perusahaan maupun bagi pribadi karyawan.²³

1) Bagi Organisasi.

Adanya disiplin kerja akan menjamin terselenggaranya ketertiban serta kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga bermuara pada pencapaian hasil yang maksimal.

2) Bagi Karyawan.

Karyawan akan memiliki lingkungan kerja yang baik, yang dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka. Selain itu, karyawan dapat melakukan tanggung jawab mereka dengan penuh kesadaran dan mengembangkan energi dan pemikiran mereka menuju tujuan perusahaan.

3. *Work Ethic* (Etos Kerja)

a. Deskripsi *Work Ethic* (Etos Kerja)

Bahasa Yunani mengartikan etos atau (*ethos*) adalah faktor yang timbul dari dalam diri individu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata ini, etos disebut juga dengan etika atau nilai moral. Oleh karena itu, etos mencakup keinginan atau semangat yang sangat kuat untuk membuat sesuatu menjadi maksimal, bahkan berusaha keras untuk mencapai sesuatu untuk memperoleh tingkat kualitas kerja yang paling potensial.²⁴

²² Ana Sopanah, *Isu Konteporer Ekonomi & Bisnis*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021), 42.

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), 88.

²⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

terdapat perspektif yang dianut dalam sebuah organisasi bahwa evaluasi yang sangat menguntungkan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dapat dikaitkan dengan etos kerja. Sedangkan semangat kerja yang menjadi ciri khas individu atau kelompok kerja yang diwujudkan melalui tekad dan tindakan nyata di dunia kerja, berdasarkan etika atau perspektif kerja yang di yakini.²⁵ menurut Siregar etos kerja adalah seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang.²⁶ Sedangkan menurut Sinamo etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.²⁷

b. *Work ethic* dalam Perspektif Islam

Etos kerja merupakan sikap terhadap keyakinan dalam diri seseorang. Etos kerja Islami merupakan kegiatan yang memenuhi kebutuhan hidup manusia dalam rangka keseimbangan individu dan sosial. Hal ini dapat dicapai jika setiap orang ingin hidup bahagia. Karena bekerja atas dasar ketekunan, dedikasi yang tinggi, dan peningkatan rasa persatuan adalah tindakan yang mulia.

Agama Islam mengajarkan pada umatnya supaya senantiasa mempunyai etos kerja yang tinggi, bekerja keras guna menggapai pencapaian termasuk kebutuhan

²⁵ Gricilia Cheysi Aspani, et al., *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Etos Kerja, dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 10, No. 2, 2022, 65.

²⁶ Ali Sahputra, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina*, Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI), Vol. 2, No. 1, 2022, 121.

²⁷ Nurjaya, et al., *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4, No. 2, 2021, 173.

yang tidak bisa dihindarkan lagi pada setiap insan. Menurut Hasan Al-Bana bahwa Agama Islam memberikan perhatian kepada etos kerja (usaha) serta memberikan dorongan kepada umatnya supaya bekerja serta senantiasa usaha. Agama Islam tidak mengharapkan umatnya nganggur. Islam mengajarkan umatnya supaya mau bekerja guna memperbaiki keadaan sosialnya maupun keluarganya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan refleksi sikap hidup seorang individu yang paling dasar dalam bekerja. Etos kerja memiliki arti sikap yang merupakan aspek tingkah laku yang biasa diterapkan dalam bentuk tanggapan positif atau negatif.²⁸

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

Dalam agama Islam mengajurkan bahwa setiap pekerjaan agar dapat memberikan kemanfaatan, bahkan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. Sebagaimana dalam surat An-Nahl ayat 97, Firman Allah:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ

Artinya : *“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang*

²⁸ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 119-120.

telah mereka kerjakan”.²⁹ (Q.S An-Nahl: 97)

c. Ciri-ciri Etos Kerja

Menurut Toto Tasmara terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi etos kerja. Berikut merupakan ciri-ciri tersebut:³⁰

1) Kecanduan terhadap waktu

Memahami, menghargai, dan merasakan nilai waktu adalah bagian dari etos kerja. Waktu adalah titipan paling berharga yang Allah SWT berikan kepada semua orang secara gratis.

2) Memiliki etika yang bersih (jujur)

Salah satu keterampilan unik seseorang dengan budaya kerja Islami adalah kejujuran. Oleh karena itu, kejujuran adalah bentuk cinta, keterikatan dan pelayanan kasih sayang.

3) Jujur luar biasa

Kejujuran memiliki nilai-nilai agama dan kepribadian terhormat yang mencerminkan segala sikap yang benar. Mereka tampak seperti budak yang jujur ketika seseorang jujur atau terbiasa didominasi olehnya.

4) Memiliki komitmen

Jadi ada kewajiban, Karyawan yang mengabdikan diri pada pekerjaannya merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

5) Istiqomah dan kuat

tubuh yang kuat Sikap yang konsisten dalam kepribadian Islami mengarah pada sikap profesional dan moral. Umat Islam, Istiqomah, tidak mudah menyerah, memiliki rasa kemampuan yang kuat, dan menjaga keimanannya dalam menghadapi risiko membahayakan diri sendiri.

²⁹ Muhammad Ridwan Basalamah dan Sulton Solehuddin, *Perspektif Etos Kerja Islami dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang*, Vol. 1, No. 2, 2017, 12.

³⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 73-135.

6) Kedisiplinan

Disiplin merupakan bentuk mengendalikan diri dengan bersikap patuh dalam situasi yang menegangkan. Efek dari penerapan kedisiplinan dapat membuat individu menjadi bertanggung jawab terhadap tugasnya.

7) Konsekuen

Bentuk konsekuen merupakan rasa percaya pada pekerjaan yang dilakukn, sehingga dalam menghadapi tantangan ini dengan keberanian dan semua konsekuensi yang dia terima.

8) Percaya diri

Seorang muslim yang percaya diri terlihat seperti lampu yang terang dan memancarkan wajah yang cerah dan karismatik. Keyakinan, keberanian, kesabaran, atau kuat dalam mengambil keputusan. Tidak takut untuk menghadapi promblematika, meskipun mendapat respon penolakan.³¹

9) Kreatif

Seorang muslim yang memiliki sifat kreatif akan senantiasa ingin mencoba berbagai ide baru, sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan efektif dan efesien.

10) Bertanggung jawab

Kesediaan seorang individu untuk mengakui suatu situasi dan mengubah perilakunya dalam menanggapi situasi itu merupakan wujud sikap tanggung jawab.

11) Bahagia karena melayani

Membantu atau melayani seseorang merupakan bentuk kesadaran dan minat terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Memberikan bantuan dan layanan adalah investasi yang akan menguntungkan Anda di masa depan.

12) Memiliki harga diri

Seseorang perlu memiliki harga diri, yang merupakan penilaiannya sendiri. Jika pemimpin tidak memiliki harga diri, bawahannya ragu-ragu

³¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 89.

untuk mematumhinya, maka pemimpin harus memiliki harga diri.

13) Memiliki jiwa kepemimpinan

Seseorang perlu memiliki harga diri, yang merupakan penilaiannya sendiri. Jika pemimpin tidak memiliki harga diri, bawahannya ragu-ragu untuk mematumhinya, maka pemimpin harus memiliki harga diri.

14) Berorientasi ke masa depan

Seseorang yang memiliki pemikiran bekerja keras namun enggan untuk memikirkan masa yang akan datang.

15) Gaya hidup hemat

Menabung bukan berarti ingin menumpuk harta lalu menjadi pelit. Menabung merupakan sebuah cara yang direncanakan guna memenuhi keinginan di masa yang akan datang.

16) Memiliki jiwa wiraswasta

Setiap kali dia memikirkannya, itu menjadi kenyataan. Memiliki insting bertanding kemampuan dan persepsi yang dimiliki oleh wirausaha sangat mempengaruhi kemampuan mereka untuk melihat apa yang terjadi di sekitar mereka. Seperti yang dijelaskan di dalam Al-Qur'an tentang motivasi maupun etika dalam mengambil keputusan dengan penuh tanggung jawab.

17) Keinginan untuk mandiri

Karena jiwa mandiri pada hakekatnya merupakan bentuk inovasi dan kreativitas. Selama waktu ini, jiwa yang dikuasai disebut penjara keinginannya sendiri, sehingga tidak dapat mewujudkan kemampuan, harta, dan potensi ilahinya.

18) Kecanduan belajar dan haus mencari ilmu

Seseorang dengan pikiran ilmiah tidak ingin meremehkannya karena kepribadiannya yang kritis dan ingin menjadi kerbau jinak yang hanya ingin pergi ke mana hidungnya ditarik.

19) Tangguh

Sikap tidak menaanti suatu sunnah merupakan cerminan sikap mendustakan nikmat Allah Swt. Tekun dan pantang menyerah merupakan indikator bagi seseorang yang memiliki etos kerja. Izin Allah adalah keputusan Allah, yang berlaku selamanya. Untuk seluruh umat manusia, bukan hanya umat Islam. Siapa pun yang tidak menerima Sunnah menolak manfaat Allah.

20) Berorientasi pada produktivitas

Seorang muslim harus sangat taat pada apa yang dianjurkan oleh Allah Swt dala Al-Qur'an, yang mana Allah melarang memiliki sikap *mubazir*, karena sesungguhnya kemubaziran itu pasti temannya setan.

21) Memperkaya jaringan silaturahmi

Rasulullah SAW bersabda, "Barang siapa yang ingin panjang umur dan banyak rezeki, sambungkanlah silaturahmi". Seseorang yang tertutup terhadap orang lain dan tidak ingin berteman dengan orang lain berarti merasa kesepian dan masa depannya suram.

22) Memiliki semangat perubahan

Untuk menyelesaikan pekerjaan, pribadi harus mempunyai jiwa perubahan. Dengan begitu, motivasi baru akan tercipta dan hasil yang sama tidak akan berlanjut.³²

d. Indikator Etos Kerja

Adapun indikator etos kerja menurut Sinamo untuk mengukur kinerja antara lain:³³

- 1) Kerja adalah rahmat
- 2) Kerja adalah amanah
- 3) Kerja adalah panggilan
- 4) Kerja adalah aktualisasi
- 5) Kerja adalah ibadah
- 6) Kerja adalah seni
- 7) Kerja adalah kehormatan
- 8) Kerja adalah pelayanan

³² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 134.

³³ Nurjaya, et al., *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor*, 174.

4. *Motivation* (Motivasi)

a. Pengertian *Motivation* (Motivasi)

Motivasi berakar dari kata “*Movere*” yang bermakna “dorongan atau daya penggerak”. Hanya manusia, dan khususnya mereka yang tunduk atau mengikuti orang lain, yang diberi insentif ini. Motivasi berusaha untuk membangkitkan semangat kerja bawahan agar mereka bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi, karyawan akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produksi yang tinggi. Perilaku manusia dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal) lingkungannya. Stimulasi ini akan menghasilkan “motif dan motivasi” sehingga mendorong individu untuk bekerja (aktivitas) dalam rangka memenuhi kebutuhan mereka dan menemukan pemenuhan dalam pekerjaan mereka.³⁴

Motivasi adalah serangkaian tindakan yang dilakukan orang dalam berusaha guna mendapatkan apa yang diinginkannya. Sementara itu, Santoso Soroso mengemukakan bahwa “Motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu”.³⁵ Motivasi menurut Syahyuti adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.³⁶

b. *Motivation* dalam Perspektif Islam

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik yaitu dengan bekerja. Allah Swt mewajibkan umatnya untuk bekerja (berusaha), sebagai cara agar mendapatkan rezeki. Allah Swt memerintahkan dengan

³⁴ Danang Suntoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), 191.

³⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, 100.

³⁶ Beta Asteria dan Achmad Nurkholis, *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bantul*, Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha, Vol. 1, No. 1, 2021, 129.

tegas agar hambaNya bekerja, sebagai dasar untuk mencari nafkah dan rezeki. Karena Allah Swt akan membantu hamba- hamba -Nya yang senang bekerja, bermotivasi tinggi, dan bekerja keras untuk memenuhi keinginan dan cita-citanya sebagai jalan untuk mendekatkan diri kepada Allah Swt. Hal ini bedasarkan firman Allah Swt dalam surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا
 كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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 yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah:105).³⁷

c. Teori-teori Motivasi Kerja

Organisasi dapat menggunakan banyak teori untuk menemukan apa yang dapat memotivasi dan mempertahankan perilaku pada orang dan tempat kerja. Teori tersebut diantaranya:

1) Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan *Fisiologis* merupakan kebutuhan untuk menyelamatkan hidup dari kematian. Teori ini merupakan teori paling mendasar yang dipublikasikan oleh maslow.

³⁷ Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, *Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur'an serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam*, Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 3, No.1, 2018, 113.

- b) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan dari harta bendanya.
- c) Keinginan untuk hubungan sosial adalah dorongan untuk hidup dengan individu lain. kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk hidup bersama.
- d) Kebutuhan pengakuan yaitu membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestasi dari lingkungannya.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri atau pengembangan diri yaitu tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan ini, seseorang biasanya bertindak bukan atas dorongan orang lain tetapi karena kesadaran dan keinginan sendiri.

2) Erg Alderfer

Hipotesis ini merupakan penyempurnaan dari teori Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia. Terdapat tiga bentuk dalam teori ini:

- a) *Existence* adalah kebutuhan yang dipenuhi oleh hal-hal seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b) *Relatedness*, memiliki hubungan sosial dan interpersonal yang baik adalah cara untuk memenuhi kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain.
- c) *Growth*, pertumbuhan melibatkan pengembangan bakat, menjadi kreatif, dan produktif.

3) Herzberg

Hipotesis ini merupakan tentang hierarki kebutuhan manusia. Terdapat dua bentuk dalam teori ini.:

- a) Faktor (motivasi) yang dapat memotivasi Anda. Faktor-faktor tersebut adalah faktor prestasi, penghargaan atau penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan pekerjaan dan pengembangan profesional.
- b) Kebutuhan akan tunjangan karyawan, hubungan karyawan, kualitas pengawasan, kondisi kerja,

kebijakan perusahaan, dan prosedur manajemen di dalam perusahaan.

Teori yang berlaku untuk bisnis ini lebih spesifik tentang pentingnya menyeimbangkan kedua faktor tersebut. Apabila tidak terpenuhi salah satu, maka pekerjaan tidak efektif dan efisien.

4) McClelland

Dalam teori yang dikemukakan oleh McClelland menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen yang menjadi dorongan seseorang yaitu:

- a) Prestasi yaitu tingkat keunggulan seseorang yang berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengukur kesuksesan.
- b) Afiliasi adalah keinginan untuk kedekatan dengan individu lain.
- c) Kekuasaan yaitu keinginan untuk mendominasi dan memaksakan kehendak seseorang atas orang lain.

5) Teori X dan Y McGregor

Douglas McGregor menjelaskan bahwa terdapat dua hal yang dapat digunakan untuk memahami sikap seseorang mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku seseorang, yang tercakup dalam teori X dan Y.

Teori X merupakan pandangan negatif yang menganggap bahwa karyawan memiliki karakteristik negatif seperti malas, tidak menyukai pekerjaan, dan menghindari tanggung jawab. Namun, teori Y memiliki perspektif bahwa manusia adalah makhluk dengan dasar yang kreatif, menerima tanggung jawab, menikmati pekerjaannya, ulet, rajin, percaya diri dan berlatih untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan kedua teori tersebut, teori Y sangat tepat dan diharapkan dari semua perusahaan, tapi karyawan yang diasumsikan dalam teori X selalu ada meskipun sistem rekrutmen sudah dibangun dengan baik.³⁸

³⁸ Yusniar, et al., *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 88-93.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang dipengaruhi oleh beberapa hal. Faktor ini dibagi menjadi faktor internal dan eksternal yang berhubungan dengan karyawan.

1) Faktor Internal

Berikut ini adalah faktor internal yang mungkin berpengaruh pada motivasi seseorang:

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Semua orang yang hidup tentunya memiliki keinginan untuk hidup. Untuk menopang kehidupan ini, orang ingin melakukan segalanya, apakah pekerjaannya baik atau buruk. Keinginan untuk hidup meliputi:

- (1) Pekerjaan yang dapat diandalkan, meskipun dengan gaji yang tidak sesuai standar
- (2) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- (3) Memperoleh kompensasi yang memadai.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk memiliki suatu barang dapat memotivasi seseorang untuk mengejar karir.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja karena mereka ingin didengar dan diakui oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan dalam mewujudkan pengakuan dari orang lain meliputi hal di bawah ini:

- (1) Adanya hubungan kerja yang kompak dan harmonis.
- (2) Adanya *riwerd* terhadap prestasi.
- (3) Adanya atasan yang adil.
- (4) Perusahaan yang menjadi tempat kerja memiliki pengakuan, dihormati oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa.

Seseorang akan terdorong apabila memiliki keinginan untuk berkuasa. Meskipun setiap orang memiliki kemampuan kerja yang berbeda-beda, ada hal-hal mendasar tertentu yang harus dilakukan untuk menjamin kepuasan pekerja. Karyawan akan senang jika dalam pekerjaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pikiran, dan kesempatan mendapatkan umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.³⁹

2) Faktor Eksternal.

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti suasana tempat bekerja, fasilitas, pencahayaan, kebersihan dan interaksi sosial dengan *partner* kerja.

b) *Competence*

Kompensasi adalah kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dan mencukupi kebutuhan secara penuh.

c) *Supervision*

Fungsi pengawasan dalam pekerjaan adalah mengarahkan kerja para karyawan agar karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki jaminan karir yang jelas, setiap orang bekerja mati-matian untuk mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan.

³⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 116-118.

e) Status dan tanggung jawab.

Tujuan akhir setiap pekerja di tempat kerja mereka adalah untuk mencapai status atau tingkat pekerjaan tertentu. Karyawan tidak hanya berharap untuk menerima kompensasi, tetapi karyawan juga menginginkan akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Orang-orang merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab yang signifikan untuk melaksanakan tindakan mereka ketika mereka memegang posisi.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, sistem dan prosedur kerja biasanya sudah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh semua karyawan. Sistem dan proses kerja ini, yang dapat kita sebut sebagai aturan yang relevan dan yang mengatur dan melindungi pekerja. Semua peraturan ini mengatur hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, termasuk hak dan tanggung jawab karyawan, promosi, gaji, dan transfer. Oleh sebab itu, aturan bersifat protektif dan dapat menginspirasi pekerja.⁴⁰

e. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja menurut Syahyuti adalah antara lain:

1) Sebuah dorongan dalam tercapainya suatu tujuan.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka dengan antusiasme yang lebih besar.

2) Rasa semangat pada pekerjaan.

Motivasi membangkitkan semangat dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dan memungkinkan mereka untuk terus bekerja dengan antusias.

3) Berjiwa kreatif dan memiliki inisiatif pada diri karyawan.

⁴⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118-120.

Kreatifitas dan inisiatif karyawan selalu terbentuk dan lahir dari kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

4) Bertanggung jawab.

Motivasi pada diri karyawan akan membuat karyawan memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya.⁴¹

5. *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

a. Pengertian *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

Kinerja adalah jumlah keberhasilan dalam melaksanakan program tindakan atau kebijakan untuk memenuhi tujuan, sasaran, visi, dan tujuan organisasi, seperti yang dijelaskan dalam perencanaan strategis. Kinerja individu atau kelompok dapat dipantau jika organisasi telah menetapkan kriteria keberhasilan atau tolok ukur. Tanpa mengukur tujuan dan sasaran, kinerja seseorang atau organisasi mungkin tidak dapat diketahui.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari istilah *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau kerja nyata yang dilakukan oleh karyawan.⁴² Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berkaitan dengan jangka waktu tertentu dan di ukur berdasarkan peraturan, standar, maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴³ Hasibuan mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, serta kesungguhan dan waktu. Sementara itu, menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁴

⁴¹ Bayu Rama Laksono dan Acyntia Ayu Wilasittha, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAMACO*, *Bahavioral Accounting Journal*, vol.4, No. 1, 2021, 252.

⁴² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), 96.

⁴³ Yusniar, et al., *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, 26.

⁴⁴ Gede Urwa Oka Semarabawa, et al., *Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Naga Batubulan Gianyar*, *Jurnal EMAS*, Vol. 3, No. 6, 2022, 195.

b. *Employee Performance* dalam Perspektif Islam

Bekerja adalah kewajiban yang Allah SWT perintahkan kepada manusia. Allah memberdayakan manusia untuk bertahan dalam menghadapi masalah hidup. Ini memberi orang kesabaran dan kekuatan untuk mengatasi masalah pekerjaan yang sulit. Pada hakikatnya Al-Qur'an telah menjamin kehidupan yang bahagia, kecuali jika mereka mau bekerja tekun.⁴⁵ Pada Q.S Yunus ayat 9:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ
بِأَيْمَانِهِمْ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ

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

Pada dasarnya setiap orang yang ingin memenuhi kebutuhan sehari-hari adalah jujur dan selalu mengharapkan ridha Allah SWT dalam bekerja. Jaminan surga adalah gambaran suka cita dan kebahagiaan hidup di bumi, tergantung usaha dan usaha.⁴⁶

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara menjelaskan bahwa faktor – faktor yang memengaruhi kinerja menurut antara lain :

1) Faktor Kemampuan.

Baik bakat calon pekerja (yang diukur dengan IQ) dan kemampuan aktual mereka diperhitungkan saat mengevaluasi kekuatan dan kelemahan mereka (pendidikan). Dengan demikian karyawan perlu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

⁴⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 190.

⁴⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta : Dana Bakti Wakaf, 1999), 253.

2) Faktor Motivasi.

Pendekatan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja adalah sumber motivasi mereka. Motivasi adalah keadaan yang mendorong orang untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka. Sikap mental adalah keadaan pikiran yang memotivasi seseorang untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dalam tugas mereka.⁴⁷

d. Cara Penilaian Kinerja

Terdapat penilaian kinerja sebagai berikut:⁴⁸

1) Identifikasi

Proses merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk keberhasilan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan hasil identifikasi tanggung jawab akan jabatan.

2) Penilaian

Perbandingan kinerja seorang karyawan berdasarkan tanggung jawab dalam kerjanya. Apabila kinerja karyawan baik, maka terdapat tanggung jawab dalam bekerja.

3) Pelaksanan

Kinerja karyawan yang sudah dinilai, maka diperlakukan pengembangan perbaikan mengenai kinerja karyawan, sehingga terdapat langkah manajerial oleh HRD untuk meningkatkan kinerja karyawan.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Di dalam penilaian kinerja, tujuan tersebut memang penting. Mengingat untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan harus adanya tujuan dari pemberian penilaian itu sendiri. Menurut Rivai bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkatan prestasi karyawan selama ini.

⁴⁷ Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Celebes Media Perkasa, 2018), 3.

⁴⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 186-187.

- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, kenaikan gaji istimewa, gaji pokok, insentif uang.
 - 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
 - 4) Untuk tujuan membedakan satu pekerja dari yang lain.
 - 5) Meningkatkan motivasi kerja.⁴⁹
- f. Manfaat Penilaian Kinerja
- Menurut Harvard, penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:
- 1) Memperkenalkan perubahan, yang mungkin mencakup perubahan pada budaya organisasi.
 - 2) Tentukan tujuan, prioritas, dan prioritas Anda untuk periode waktu berikutnya.
 - 3) Memberi individu target yang tidak mungkin dicapai untuk menembak mereka nanti.
 - 4) Memberikan gambaran tentang cara-cara perusahaan yang mendorong karyawannya untuk mencapai kinerja tinggi.
 - 5) Menganalisis kinerja sebelumnya dengan tujuan untuk menilainya dan membangun hubungan dengan kompensasi.
 - 6) melobi penilai untuk keuntungan politik, bahkan jika itu mengarah pada hasil yang tidak menguntungkan.
 - 7) Mendapatkan kesenangan khusus
 - 8) Menyepakati tujuan pembelajaran.
 - 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
 - 10) Identifikasi kekurangan Anda dan buat strategi untuk mengatasinya.
 - 11) Mulailah percakapan yang produktif tentang kinerja orang-orang yang dapat dipertahankan setelah evaluasi selesai.
 - 12) Memperluas percakapan yang sudah ada antara bos dan bawahan.
 - 13) Menjaga agar perusahaan atau pemegang saham utama senang tanpa melakukan penilaian perusahaan.⁵⁰

⁴⁹ Samuel Y. Warella, et al., *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 23.

g. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara bahwa indikator dari kinerja antara lain :

1) Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu yang mana memerlukan kehadiran fisik pekerja agar dapat diselesaikan pada periode waktu yang ditentukan.

2) Deskripsi Pekerjaan

Penyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

3) Kualitas

Setiap karyawan dapat mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah terkait dan bekerja yang positif di tempat kerja.

4) Kuantitas

Seseorang dapat melakukan tugas dalam jangka waktu tertentu.⁵¹

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penulis mencoba menguji secara spesifik penelitian ini yaitu besarnya pengaruh Disiplin, Etos Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi bahan perbandingan dari hasil penelitian sebelumnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan	Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Displin	Variabel independen pada penelitian ini diantaranya	Variabel dependen sama-sama tentang

⁵⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 192.

⁵¹ Febriana Ananda Silalahi, et al., *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam*, Vol. 9, No. 2, 2021, 29.

	<p>Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Truba Jaga Cita.⁵²</p>	<p>kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. Berbeda dengan penelitian yang akan diteliti adalah Disiplin, Etos Kerja dan Motivasi. Penelitian ini dilakukan pada PT. Truba Jaga Cita. Sedangkan penelitian yang akan diteliti dilakukan pada PT. Keyaki Indah Anugrah.</p>	<p>Kinerja Karyawan . Variabel independen sama-sama tentang Disiplin dan Motivasi.</p>
2	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra</p>	<p>Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif dan</p>	<p>Variabel independen pada penelitian ini diantaranya Motivasi dan Disiplin. Berbeda</p>	<p>Variabel dependen sama-sama tentang Kinerja Karyawan . Variabel</p>

⁵² Anggreany Hustia, et al., *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Truba Jaga Cita*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Internasional Bina Bangsa (BBIJBM), Vol. 1 No. 1, 2021, 28-38.

	Mandiri Medan ⁵³	signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	dengan yang akan diteliti yaitu Disiplin, Etos Kerja, dan Motivasi. Penelitian ini dilakukan pada CV Dua Putra Mandiri Medan, sedangkan penelitian yang akan diteliti dilakukan pada PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara.	independen sama-sama tentang Disiplin dan Motivasi.
3	Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofarma Global Medika	Etos Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel independen pada penelitian ini diantaranya etos kerja. Berbeda dengan yang akan diteliti	Variabel dependen sama-sama tentang Kinerja Karyawan . Variabel

⁵³ Sandhi Fialy Harahap, et al., *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan*, Jurnal Ekonomi&Ekonomi Syariah, Vol. 5, No. 1, 2022, 374-383.

	Cabang Palembang ⁵⁴		yaitu Disiplin, Etos Kerja, dan Motivasi. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indofarma Global Medika Cabang Palembang, sedangkan penelitian yang akan teliti pada PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara.	independen sama-sama tentang Etos Kerja
4	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. New Global Glass di Kabupaten Majalengka. ⁵⁵	Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel independen pada penelitian diantaranya Kompensasi dan Motivasi. Berbeda dengan yang akan diteliti yaitu Disiplin,	Variabel dependen sama-sama tentang Kinerja Karyawan. Variabel independen sama-sama tentang

⁵⁴ Muhammad Deni, *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofarma Global Medika Cabang Palembang*, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol. 4, No. 2, 2021, 56-76.

⁵⁵ Ipah Hernipah dan Dani Ahmad Hamdani, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia, Vol. 2, No. 2, 2022, 395-406.

		i berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Etos Kerja, dan Motivasi. Penelitian ini dilakukan pada CV. New Global Glass di Kabupaten Majalengka, sedangkan penelitian yang akan diteliti dilakukan pada PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara.	Motivasi.
5	Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Departemen <i>Asset & Office Management</i> PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. ⁵⁶	Etos Kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Departemen <i>Asset & Office Management</i> Etos Kerja	Variabel independen pada penelitian diantaranya Etos Kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi. Berbeda dengan yang aka diteliti yaitu Disiplin. Etos Kerja, dan Motivasi. Penelitian ini	Variabel dependen sama-sama tentang Kinerja Karyawan . Variabel independen sama-sama tentang Etos Kerja dan Motivasi.

⁵⁶ Irsan Yesdianto,dkk, *Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management PT Semen Baturaja (Persero) Tbk*, Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah, Vol. 6, No. 1, 2020, 97-115.

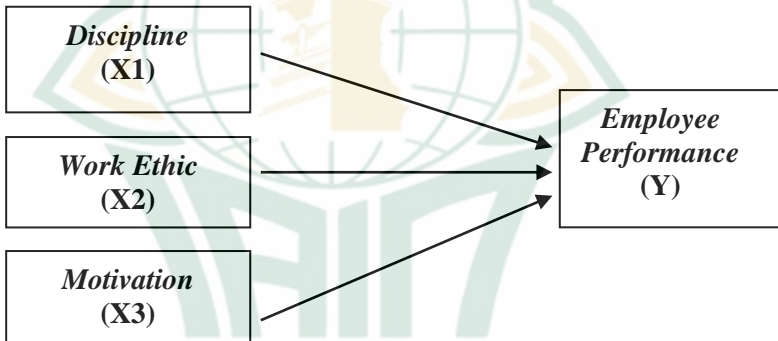
		<p>secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Departemen <i>Asset & Office Managemen</i>.</p> <p>Motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Departemen <i>Asset & Office Managemen</i>.</p> <p>Iklim Organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja</p>	<p>dilakukan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, sedangkan penelitian yang akan diteliti dilakukan pada PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara.</p>	
--	--	---	--	--

		Departemen Asset & Office Manajemen.		
--	--	--------------------------------------	--	--

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir merupakan alur pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dan dideskripsikan secara sistematis berdasarkan teori yang terdapat dalam penelitian ini. Oleh karena itu, agar penelitian dapat dilanjutkan untuk memenuhi masalah dan tujuan yang telah ditetapkan, perlu dikembangkan kerangka kerja untuk melakukan penelitian.

**Gambar 2.1
Kerangka Berfikir**



D. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban awal atau dugaan yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.⁵⁷

1. Pengaruh *Discipline* terhadap *employee performance*

Hasil penelitian oleh Anggreany Hustia menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena disiplin kerja itu sendiri merupakan faktor yang mendisiplinkan karyawan, disiplin kerja

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), 64.

merupakan bentuk pemenuhan kemauan dan motivasi karyawan untuk memenuhi nilai-nilai dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai hasil dari kedisiplinan, dimungkinkan terciptanya proses kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan dan berdampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Whina Ratnawati menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Discipline* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara.

2. Pengaruh *Work Ethic* terhadap *employee performance*

Menurut penelitian yang dilakukan Muhammad Deni menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah bertambahnya etos kerja, maka selaras dengan kinerja karyawan.

Selain itu, temuan dari Nurraya dan Sri Widodo menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Maka, rumusan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Terdapat Pengaruh *Work Ethic* terhadap *Employee Performance* PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara.

3. Pengaruh *Motivation* terhadap *employee performance*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Irfan Nasution dan Nirwana Priangkattara menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Jika motivasi kerja terus ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Ipah Hernipah dan Dani Ahmad Hamdani menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian tersebut peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Motivation* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara.