

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya dibutuhkan perusahaan atau organisasi tidak dapat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi sebagai kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Menurut T. Hani Handoko, Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.¹

Human resource, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani. Menurut Simamora dalam buku Lijan Politak menyatakan bahwa, manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.²

¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2008), hlm.4

² Lijan Politak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara,2016), hal.7.

Menurut Veithzal Rivai Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) di anggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia, istilah “manajemen” seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.³

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai ketrampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.⁴

Sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan,

³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2010), hal.1

⁴ *Ibid.*, hal.1

penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, ketrampilan, dan pengembangan karirnya.

Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan prodduktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.⁵

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 2

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron dalam buku Wibowo memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang di definisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.⁶

Menurut Robbins dan Judge dalam buku Wibowo, kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Menurut McShane dan Von Glinow menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya.

Terdapat kesamaan dari definisi di atas bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dengan menggunakan kekuasaanya, kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara pemimpin dan pengikut, kepemimpinan terjadi pada berbagai tingkat dalam suatu organisasi dan kepemimpinan memfokus pada penyelesaian tujuan bersama.

⁶ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2014), hal.264

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.⁷

Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengantar atau mempengaruhi suatu kelompok kearah suatu tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya suatu pimpinan, organisasi hanya merupakan campur aduk manusia dan peralatan. Pemimpin sangat diperlukan jika suatu organisasi ingin mencapai keberhasilan penuh. Pemimpin memegang peranan penting tidak hanya secara internal tetapi juga dalam berbagai pihak di luar organisasi yang semua dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi serta mencapai tujuannya.

2. Teori-teori kepemimpinan

a. Teori sifat

Teori awal tentang sifat ini dapat di telusuri kembali pada zaman Yunani Kuno dan zaman Roma. Pada waktu itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukannya di buat. Teori *the Great Man* menyatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin akan menjadi pemimpin tanpa memperhatikan apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagian pemimpin. Sifat umum yang

⁷ *Ibid.*, hal.265.

berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan menurut Keith Davis dalam buku Miftah Thoha yakni:

- 1) Kecerdasan, pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibanding dengan yang dipimpin, namun pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- 2) Kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dan mempunyai keinginan menghargai dan dihargai
- 3) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.⁸
- 4) Motivasi dan dorongan berprestasi. Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.⁹

b. Teori kelompok

Teori kelompok ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Kepemimpinan yang ditekankan pada adanya suatu proses pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya ini, melibatkan pula konsep-konsep sosiologi tentang keinginan-keinginan mengembangkan peranan.

Menurut Greene dalam buku Miftah Thoha menyatakan bahwa ketika para bawahan tidak melaksanakan pekerjaan secara baik, maka pemimpin cenderung menekankan pada struktur pengambilan inisiatif (perilaku tegas). Tetapi ketika para bawahan dapat melaksanakan

⁸ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Cetakan Ke-17*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 33-34

⁹ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya Ed.1*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 288.

pekerjaan secara baik, maka pemimpin menaikkan penekannya pada pemberian perhatian (perilaku tata hubungan).¹⁰

c. Model kontijensi

Menurut Fiedler dalam buku Miftah Thoha, model ini berisi tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun situasi yang menyenangkan itu diterangkan dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris berikut:

- 1) Hubungan pemimpin anggota. Hal ini merupakan variabel yang paling penting di dalam menentukan situasi yang menyenangkan
- 2) Derajat dari struktur tugas. Dimensi ini merupakan masukan yang amat penting kedua, dalam menentukan situasi yang menyenangkan
- 3) Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal. Dimensi ini merupakan dimensi yang amat penting ketiga di dalam situasi yang menyenangkan

d. Teori jalan kecil tujuan

Menurut Martin Evans dan Robert House dalam buku Miftah Thoha, teori *path goal* versi House, memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan yang dijelaskan sebagai berikut

1) Kepemimpinan direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis dari Lippit dan White. Bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan

¹⁰ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen...*, hal.37.

darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin.

Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan

2) Kepemimpinan yang mendukung

Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya

3) Kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya

4) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.¹¹

3. Etika kepemimpinan

Etika adalah ilmu dan standar mengenai sesuatu yang benar dan sesuatu yang salah, sesuatu yang boleh dilakukan dan sesuatu yang tidak boleh dilakukan. Menurut Van den Akker dalam buku Wirawan menyatakan, karena kepemimpinan selalu membawa suatu hubungan antar pemimpin dengan para pengikutnya, sangat penting untuk memfokuskan pada pemimpin sebagai seorang manajer bermoral.

¹¹ Ibid., hal.37-38.

Kepemimpinan merupakan wajah esensial dari budaya etika dari organisasi dan hanya pemimpin yang dapat menempatkan etika pada agenda organisasi. Menurut Van den Akker dalam buku Wirawan manajer moral dibangun atas dasar tiga konsep diantaranya yakni:¹²

a. Panutan yang etis

Manajer yang bermoral secara aktif menunjukkan perilaku yang etis dan memberi contoh yang baik pada level profesional dan level privat. Oleh karena itu penting bagi manajer sendiri merupakan orang yang bermoral dan secara eksplisit mendemostrasikan perilaku etis kepada para pengikut mereka. Jadi para pemimpin yang etis dapat dipercaya dan konsisten mengenai apa yang dikatakannya dan tindak lanjut pada apa yang mereka lakukan.

b. Imbalan dan hukuman

Manajer yang bermoral secara konsisten secara moral memberi imbalan kepada tingkah laku yang tepat dan menghukum kepada penyimpangan untuk memastikan bahwa para pengikut melaksanakan standar-standar moral dan mengetahui apa yang dianggap perilaku yang bermoral dan immoral. Di samping itu hukuman dan imbalan terhadap perilaku khusus menjelaskan cara sukses dan akan dikontekstualisasikan. Pemimpin yang etis tidak akan memberi imbalan kepada perilaku immoral. Dengan demikian sukses tidak

¹² Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian, Cetakan Ke-2*,(Jakarta: PT.Raja Grafindo,2014), hal. 102-103.

semata-mata didefinisikan oleh hasil akhirnya akan tetapi juga bagaimana hasil dicapai.

c. Mengomunikasikan mengenai etika dan nilai-nilai

Pemimpin bermoral secara positif memengaruhi perilaku bermoral melalui memfasilitasi komunikasi mengenai standar-standar etis dan nilai-nilai. Aktivitas ini harus memandu keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan organisasi dari secara eksplisit mendiskusikan komponen-komponen dalam proses pembuatan keputusan. Para pegawai harus merasa cukup aman dapat berkomunikasi mengenai dilema dan problem etika yang mereka alami.

4. Fungsi kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai fungsi tertentu yang berbeda satu sistem sosial dengan sistem sosial lainnya. Fungsi kepemimpinan di organisasi militer berbeda dengan fungsi kepemimpinan di organisasi pendidikan. Secara umum kepemimpinan mempunyai pola dasar yang sama.¹³

a. Menciptakan visi

Menurut Gary Yukl dalam buku Wirawan, menyatakan bahwa untuk menciptakan kepemimpinan visi suatu organisasi seorang pemimpin memerlukan kemampuan analisis, intuisi dan kreativitas untuk menyintesis visi. Untuk mengembangkan visi yang menarik pemimpin harus memahami dengan baik organisasi (operasionalnya,

¹³ *Ibid.*, hal.64.

produk, layanan, pasar, kompetitor, dan lingkungan sosial) dan kebutuhan serta nilai-nilai para pegawai dan pemangku kepentingan lainnya.

b. Mengembangkan budaya organisasi

Budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, filsafat organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan oleh pemimpin organisasi dan diajarkan kepada para anggota baru dan diterapkan dalam perilaku organisasi mereka. Secara umum budaya organisasi dirumuskan sebagai visi, misi, tujuan strategik, dan nilai-nilai strategik.

c. Menciptakan sinergi

Tugas pemimpin adalah mempersatukan para pengikut, dan menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap anggota organisasi yang ada berada di unit-unit organisasi yang mempunyai fungsi-fungsi yang berbeda, wajib memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan dan gerak ke arah tujuan organisasi.

d. Menciptakan perubahan

Seorang pemimpin merupakan agen perubahan yang berupaya menciptakan perubahan secara terus-menerus. Ia orang yang cerdas dan mampu menciptakan terobosan meninggalkan masa lalu dan menuju ke masa depan yang lebih baik. Sejumlah hal yang perlu di perhatikan oleh para pemimpin dalam menciptakan perubahan yaitu:

1) Ketidakpastian perubahan

Pemimpin tidak mengetahui persis apa yang akan dihadapinya di masa yang akan datang. Perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang sering berlangsung sangat cepat dan tidak dapat diketahui sebelumnya. Ketidakpastian hanya dapat diperkecil dan tidak dapat dihilangkan sama sekali

2) Resistensi perubahan

Pemimpin sering menghadapi resistensi dari sejumlah anggota organisasi dan mereka yang berada di lingkungan eksternal organisasi. Pemimpin harus mampu mengatasi resistensi terhadap perubahan yang ia lakukan

3) Manajemen perubahan

Pemimpin harus memahami manajemen perubahan. Pemimpin merencanakan perubahan menentukan tujuan perubahan, mempersiapkan sumber-sumber perubahan, menentukan dan melaksanakan aktivitas perubahan serta mengevaluasi hasilnya.

e. Memotivasi pengikut

Sebagian besar teori kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi dan tugas pemimpin adalah memotivasi diri sendiri dan para pengikutnya. Memotivasi para pengikut merupakan upaya yang memerlukan pemikiran sistematis mengenai keadaan para pengikut dan teknik memotivasi yang digunakan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri para pengikut sendiri, pemimpin menumbuhkan

dan mendorong hasrat, keinginan, kesadaran, kemauan dan etos kerja untuk bergerak, bertindak dan bekerja untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri para pengikut.¹⁴ Mereka bergerak, bekerja, bertindak untuk mencapai tujuan organisasi karena ingin mendapatkan imbalan seperti gaji, pangkat, komisi, bonus, atau penghargaan dari pemimpin.

f. Memberdayakan para pengikut

Memberdayakan artinya membuat mampu, membolehkan atau mengizinkan baik atas inisiatif sendiri atau oleh orang lain. Menurut Vicent Armentano dalam buku Wirawan, mengemukakan bahwa pemberdayaan pegawai menghasilkan fenomena sebagai berikut.¹⁵

- 1) Meningkatkan hasil kerja
- 2) Memperbaiki proses
- 3) Menurunkan biaya produksi dan operasi
- 4) Berbagai ilmu pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman lebih baik
- 5) Meningkatkan kepuasan kerja.

g. Mewakili sistem sosial

Seorang pemimpin mewakili sistem sosial yang di pimpinya. Ia bertindak sebagai tokoh, simbol dan wajah sistem sosial yang

¹⁴ *Ibid.*, hal.67.

¹⁵ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi...*, hal. 68-70

dipimpinnya. Dalam sistem sosialnya, pemimpin melaksanakan sejumlah peran kepemimpinan atau manajerialnya.

h. Manajer konflik

Dalam kaitan konflik, pemimpin berfungsi sebagai manajer konflik yang berperan menyelesaikan konflik yang terjadi dalam organisasi. Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dan akan selalu terjadi. Yang perlu dipahami oleh para pemimpin adalah, konflik dapat menimbulkan akibat positif dan akibat negatif terhadap pihak yang berkonflik dan organisasi yang di pimpinya. Baik buruknya konflik tergantung teknik memanajemennya. Jika di manajemen dengan baik, konflik akan menghasilkan manfaat bagi organisasi.¹⁶

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena mempunyai peran yang penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan baik pula. Mereka akan lebih mudah berkonsentrasi dan merasa senang sehingga kinerjanya akan lebih meningkat. Sedangkan apabila lingkungan kerjanya buruk, maka akan berdampak buruk juga terhadap kinerja karyawannya. Karena mereka akan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya rendah.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana

¹⁶ *Ibid.*, hal.71-80.

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹⁷

Sedangkan menurut Pandi Afandi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.¹⁸

Berdasarkan penjabaran tersebut maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang

¹⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.(Bandung: Mandar Maju,2009),hal.130

¹⁸ Pandi Afandi, *Management Research...*, hal. 52

mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:¹⁹

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga menyebabkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperatur atau di tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan

¹⁹ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2011), hal. 28.

temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Tetapi keadaan tersebut tidak selalu berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda-beda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin akifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.²⁰

d. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme,

²⁰ *Ibid.*, hal.29-31.

udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikhendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekunesinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekurasinya, alam ini bersonisasi dengan frekurasi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh

dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau tidak sedap di tempat kerja.

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dll, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengukur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan yang lainnya untuk bekerja.²¹

²¹ *Ibid.*, hal. 32.

j. Musik di tempat kerja.

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

k. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).²²

D. Etika Kerja Islami

1. Pengertian Etika Kerja Islami

Etika (Yunani Kuno “*ethikos*”, berarti “timbul dari kebiasaan” menurut Istiyono Wahyu dan Ostaria adalah cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar-salah, baik-buruk, dan tanggung jawab. Etika adalah ilmu berkenaan tentang yang buruk dan tentang hak kewajiban moral.²³

Menurut Rafik Isaa Bekum dalam buku Veithzal Rivai,dkk, etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan baik dari buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif, karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu.

²² Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas...*, hal.33-34.

²³ Veithzal Rivai,dkk, *Islamic Business And Economics...*, hal. 2

Menurut kamus, istilah etika memiliki beragam makna. Salah satu maknanya adalah “prinsip tingkah laku yang mengatur individu dan kelompok”. Makna kedua menurut kamus, etika adalah “kajian moralitas”, meskipun etika berkaitan dengan moralitas, namun tidak sama persis dengan moralitas. Etika adalah semacam penelaah, baik aktivitas penelaah maupun hasil penelaah itu sendiri, sedangkan moralitas merupakan subjek. Etika merupakan ilmu yang mendalami standar moral perorangan dan standar moral masyarakat.²⁴

Menurut Buchari Alma, etika diartikan sebagai suatu perbuatan standar (*standard of conduct*) yang memimpin individu dalam membuat keputusan. Etik ialah suatu studi mengenai yang benar dan yang salah dan pilihan moral yang dilakukan seseorang. Keputusan etik ialah suatu hal yang benar mengenai perilaku standar.²⁵

Dari penjelasan di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa etika adalah suatu hal yang dilakukan secara benar dan baik, tidak melakukan suatu keburukan, melakukan hak kewajiban sesuai dengan moral dan melakukan segala sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan dalam Islam, etika adalah akhlak seorang muslim dalam melakukan semua kegiatan termasuk dalam bidang bisnis. Oleh karena itu, jika ingin selamat dunia dan akhirat, kita harus memakai etika dalam keseluruhan aktivitas bisnis kita.²⁶

Etika merupakan rasional mengenai hakikat dan dasar perbuatan dan keputusan yang benar, serta prinsip-prinsip yang menentukan klaim bahwa perbuatan dan keputusan secara moral yang diperintah dan

²⁴ *Ibid.*, hal. 3

²⁵ Buchari Alma, *Kewirausahaan, cet. 10*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hal. 216

²⁶ Veithzal Rivai,dkk, *Islamic Business And Economics...*, hal.2.

dilarang. Inilah norma dan etika sebagai hakikat dan ajaran-ajaran Islam dalam ekonomi. Etika merupakan jiwa ekonomi Islam yang membangkitkan kehidupan dalam setiap peraturan dan syariah. Oleh sebab itu, etika atau akhlak adalah hakikat yang menempati ruang luas dan mendalam pada akal, hati nurani, dan perasaan seorang muslim. Etika merupakan studi standar moral yang tujuan eksplisitnya adalah menentukan standar yang benar atau didukung oleh penalaran yang baik. Etika mencoba mencapai kesimpulan moral antara yang benar dan salah, serta moral yang baik dan jahat.²⁷

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan etika adalah alat yang digunakan untuk menilai atau mengukur baik atau buruknya suatu tindakan yang dilakukan seseorang berdasarkan akal pikiran atau rasionalitas. Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Quran dan Hadits. Sehingga tindakan yang dinilai etika Islam adalah berdasarkan akal pikiran, yang sesuai dengan ajaran syariat Islam.

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.²⁸

Di dalam lembaga keuangan yang berbasis syariah acuan yang digunakan dalam menerapkan etika kerjanya berlandaskan pada Al-Qur'an dan Hadis.

²⁷ *Ibid.*, hal. 3-4.

²⁸ Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), hal.6

Etika kerja Islam merupakan serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang atau jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Etika kerja dalam syariah Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran. Sebab, sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.

Menurut Ali ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja Islami yaitu:

- a. Berusaha, seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi produktifitas kerja karena akan meminimalisir berbagai permasalahan social dan ekonomi.
- b. Persaingan, seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dengan niat *fastabiqul koirat* (berlomba untuk mencapai kebajikan).
- c. Keterbukaan, keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi.
- d. Moralitas, segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena agama Islam tidak mengenal dikotomis antara urusan keduniaan dan agama.²⁹

²⁹ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal.171.

2. Teori etika kerja Islami

Teori etika kerja Islami diukur dengan teori yang dikemukakan oleh Mustaq harus memiliki tata krama sebagai berikut:

a. Murah hati

Karyawan senantiasa melakukan pelayanan dengan selalu bersikap ramah, sopan, murah senyum, suka mengalah namun penuh tanggung jawab.

b. Motivasi untuk berbakti

Karyawan hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakat, dan memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan tertentu tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri.

c. Ingat Allah dan menjadi prioritas-Nya

Sebagai seorang Muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Dia hendaknya sadar penuh dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta.³⁰

³⁰ Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001), hal. 109.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Menurut Lijan, kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terstruktur, serta di tetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.³¹

Kinerja atau *performance* merujuk pada penampilan kerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja. Menurut Smith yang dikutip Sedarmayanti dalam buku Veithzal Rivai menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah “*output drive from processes human or orherwiss*”. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya.

³¹ Lijan Poltak Restu Damayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal.480.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedihan dan tingkat kemampuan tertentu, kesedihan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³²

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut:³³

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang

³² Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management...*, hal. 410.

³³ Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta. Andi. 2010), hal.67.

dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.

- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

3. Dimensi kinerja karyawan

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak.

Menurut John Miner dalam buku Sudarmanto, mengemukakan 4 dimensi yang dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:³⁴

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

³⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal. 11-12.

4. Tujuan penilai kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang dan manajer merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- a. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan, umpan balik kerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- b. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.
- c. Keperluan perusahaan yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

- d. Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.³⁵

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk memberikan gambaran dan penjelasan singkat terhadap kerangka berfikir/kerangka konseptual dalam pembahasan ini, disamping itu juga bertujuan mendapatkan bahan perbandingan dan acuan mengenai pembahasan yang berkaitan tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini meliputi:

Penelitian yang dilakukan oleh Ameliawati dan Nugraheni³⁶ bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi menunjukkan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara partia. Persamaan penelitian yang dilakukan Ameliawati dan Nugraheni dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel

³⁵ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 408.

³⁶ Rizqi Ameliawati dan Rini Nugraheni, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu", *Journal Of Management*, Volume 4 Nomor 2 Tahun 2015, hal. 2.

dependentnya, Nugraheni dan dan Ameliawati menggunakan variabel kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini juga menggunakan variabel dependent kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan Nugraheni dan dan Ameliawati dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel independentnya. Nugraheni dan dan Ameliawati menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami. Teknik analisis penelitian yang digunakan juga berbeda Nugraheni dan dan Ameliawati menggunakan regresi linier berganda, penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan komparasi. Selain itu obyek penelitian dan waktu penelitian juga berbeda, Nugraheni dan dan Ameliawati melakukan penelitian di CV. Jaya Logam Kaliwungu, sedangkan penelitian saat ini meneliti di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Andari³⁷ bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjukkan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan Andari dengan penelitian saat ini adalah

³⁷ Andari, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten", Jurnal Sains Manajemen, Volume.2 No.2, Juni 2016, hal.17.

terletak pada variabel dependennya, Andari menggunakan variabel kinerja karyawan, sedangkan penelitian juga menggunakan variabel dependent kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan Andari dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel independennya. Andari menggunakan variabel kepemimpinan, dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami. Teknik penelitian yang digunakan juga berbeda Andari menggunakan metode regresi linier berganda, penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan komparasi. Selain itu obyek penelitian dan waktu penelitian juga berbeda, Andari melakukan penelitian di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten, sedangkan penelitian saat ini meneliti di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Potu³⁸ bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan Potu dengan penelitian saat ini adalah terletak pada

³⁸ Aurelia Potu, “Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado”, Jurnal EMBA, Vol. 01 No. 4 Desember 2018, hal.1209.

variabel dependentnya, Potu menggunakan variabel kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini juga menggunakan variabel dependent kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan Potu dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel independentnya. Potu menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami. Teknik penelitian yang digunakan juga berbeda Potu menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan komparasi. Selain itu obyek penelitian dan waktu penelitian juga berbeda, Potu melakukan penelitian di Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado, sedangkan penelitian saat ini meneliti di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Hana³⁹ bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UKM Desa Singocandi kota Kudus. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara partial. Persamaan penelitian yang dilakukan Hana dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel dependentnya, Hana menggunakan

³⁹ Mc. Mifrohul Hana, “*Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 3, No. 2, Desember 2015, hal,341.

variabel kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini juga menggunakan variabel dependent kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan Hana dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel independennya. Hana menggunakan variabel etika kerja Islam, kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami. Teknik penelitian yang digunakan juga berbeda Hana menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian saat ini menggunakan regresi linier berganda dan komparasi. Selain itu obyek penelitian dan waktu penelitian juga berbeda, Hana melakukan penelitian di UKM Desa Singocandi kota Kudus, sedangkan penelitian saat ini meneliti di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Inaray,dkk⁴⁰ bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Amanah Finance di Manado. Teknik analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara partial. Sementara itu variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Persamaan penelitian yang dilakukan Inaray,dkk dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel dependennya, Inaray,dkk menggunakan variabel

⁴⁰ Jelita Caroline Inaray, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Amanah Finance di Manado”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume. 16 No. 02 2016, hal. 460.

kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini juga menggunakan variabel dependent kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan Inaray,dkk dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel independennya. Inaray,dkk menggunakan variabel kepemimpinan dan lingkungan, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami. Teknik penelitian yang digunakan juga berbeda Inaray,dkk menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan komparasi. Selain itu obyek penelitian dan waktu penelitian juga berbeda, Inaray,dkk melakukan penelitian di PT. AmanahFinance di Manado, sedangkan penelitian saat ini meneliti di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Sodiq⁴¹ bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islami, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa etika kerja Islami, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel etika kerja Islami menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara partial. Sementara itu pada variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Persamaan penelitian yang dilakukan Sodiq dengan

⁴¹ Amirus Sodiq, "Pengaruh Etika Kerja Islami, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan", Jurnal Bisnis, Vol. 6 No. 1, Juni 2018, hal. 118.

penelitian saat ini adalah terletak pada variabel dependennya, Sodiq menggunakan variabel kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini juga menggunakan variabel dependent kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan Sodiq dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel independennya. Sodiq menggunakan variabel etika kerja islami, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami. Teknik penelitian yang digunakan juga berbeda Sodiq menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan komparasi. Selain itu obyek penelitian dan waktu penelitian juga berbeda, Sodiq melakukan penelitian di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan, sedangkan penelitian saat ini meneliti di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Permansari⁴² bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Persamaan penelitian yang dilakukan Permansari dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel dependennya, Permansari menggunakan variabel kinerja karyawan,

⁴² Ragil Permansari, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang”, *Management Analysis Journal*, ISSN 2252-6552 2013, hal.1

sedangkan penelitian ini juga menggunakan variabel dependent kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan Permansari, dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel independennya. Permansari menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami. Teknik penelitian yang digunakan juga berbeda Permansari menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan komparasi. Selain itu obyek penelitian dan waktu penelitian juga berbeda, Permansari melakukan penelitian di PT. Anugrah Raharja Semarang, sedangkan penelitian saat ini meneliti di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk⁴³ bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja menunjukkan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara partial, sementara itu variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara partial. Persamaan

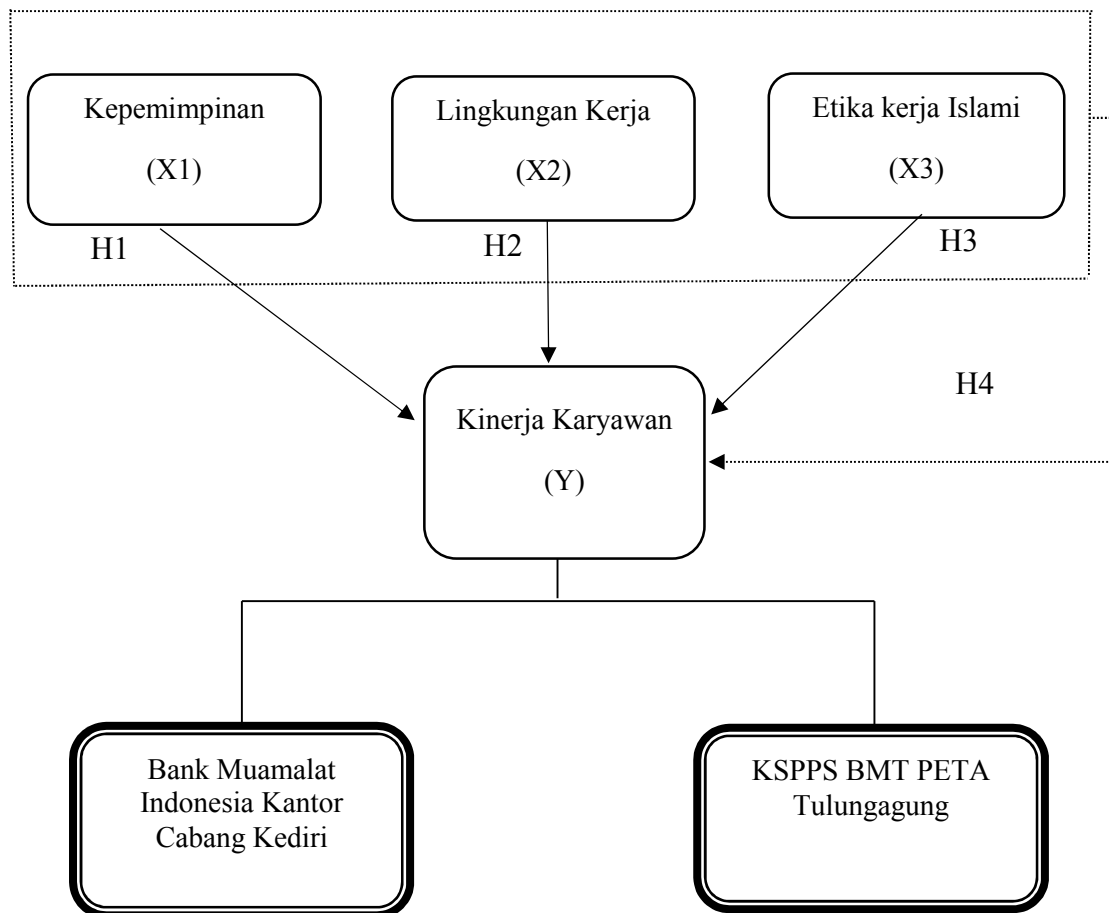
⁴³ Febriawan Ardi Nugroho, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi", Jurnal Bidang Ilmu Ekonomi, Vol. 12 No. 2 2017, hal. 119.

penelitian yang dilakukan dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel dependennya, Nugroho menggunakan variabel kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini juga menggunakan variabel dependent kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan Nugroho dengan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel independennya. Nugroho menggunakan variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami. Teknik analisis penelitian yang digunakan juga berbeda Nugroho menggunakan regresi linier berganda, penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan komparasi. Selain itu obyek penelitian dan waktu penelitian juga berbeda, Nugroho melakukan penelitian di PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi, sedangkan penelitian saat ini meneliti di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung

G. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar:

Gambar 2.1



Keterangan

Dari kerangka konseptual di atas dapat dijelaskan, bahwa kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Kc.Kediri dan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT PETA Tulungagung ditentukan oleh

tingkat kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami. Secara teoritis semakin fleksibel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan etika kerja Islam maka diharapkan tingkat kinerja akan semakin baik. Dengan kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan perusahaan, seorang manajer yang menduduki posisi organisasi dan kemampuan kinerja seorang karyawan mampu mencapai tujuan perusahaannya.

Secara subjektif, bagi penulis model kepemimpinan tersebut harus menyesuaikan dengan lingkungan, etika dan keadaan perusahaan. Dengan kata lain hal itu harus fleksibel. Kepemimpinan harus dicermati untuk dipilih dan dilaksanakan demi berjalannya perusahaan.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.⁴⁴ Hipotesis dalam penelitian “Studi Komparasi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kediri dan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah *Baitul Maal wa Tamwil* Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung” adalah:

H₁ = Persamaan dan perbedaan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank.

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), hal. 55.

- H₂** = Persamaan dan perbedaan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank.
- H₃** = Persamaan dan perbedaan Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank.
- H₄** = Persamaan dan perbedaan Studi komparasi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank.