

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hakekat Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (*human resource*) berarti sumber daya yang berasal dari manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Meldona, sumber daya manusia diartikan sebagai sumber atau kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.¹ Beberapa pakar dan peneliti lainnya kemudian memopulerkan istilah *human capital* yang berarti modal insani, di mana menekankan bahwa sumber daya manusia sebenarnya adalah modal atau aset bagi sebuah organisasi atau perusahaan yang justru menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi atau perusahaan tersebut dalam merealisasikan visi dan strateginya.²

Sedangkan, menurut Yusuf menyatakan bahwa sumber daya manusia sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.³ Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi atau perusahaan.

¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), hal. 15.

² *Ibid.*, hal. 17.

³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hal. 25.

Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Menurut Bangun, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.⁴ Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sedangkan, menurut Yusuf menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada setiap individu di suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta secara etis dan sosial yang dapat dipertanggungjawabkan.⁵ Sehingga, manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan

⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 6.

⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya.....*, hal. 28.

cara terbaik dalam mempekerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, di antaranya:

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, seleksi dan penempatan sumber daya manusia.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini sangat berguna bagi karyawan baru untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pada pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia ini meliputi perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan organisasi atau perusahaan, serta manajemen dan penilaian kinerja.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil, sebagaimana

kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji atau upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung, yaitu berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial.

d. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting untuk diperhatikan, yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan perusahaan. Pengintegrasian mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

e. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan fungsi-fungsi di atas, maka kegiatan selanjutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi dengan karyawan serta kesehatan dan keselamatan kerja.⁶

⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya.....*, hal. 7-12.

B. Hakekat Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja.⁷ Menurut Bangun dalam teorinya bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁸

Menurut Fatimah dalam teorinya menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.⁹ Kinerja merupakan hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu dari suatu perusahaan.

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*....., hal. 7.

⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya*....., hal. 231.

⁹ Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, *Panduan Praktis Evaluasi*....., hal. 12.

2. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari sebuah proses tertentu yang memiliki sebuah mekanisme untuk memperoleh hasil kinerja itu sendiri. Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, mekanisme tersebut sering disebut sebagai sebuah penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Apabila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan, maka dapat dikatakan kinerja seorang karyawan tersebut termasuk pada kategori baik. Sedangkan, apabila seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan, maka kinerja karyawan tersebut termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Menurut Fatimah, penilaian kinerja pada dasarnya merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan.¹⁰ Sedangkan, menurut Mangkuprawira yang dikutip oleh Meldona dalam teorinya bahwa penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal tersebut dikerjakan dengan benar, maka perusahaan akan menguntungkan dengan

¹⁰ Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, *Panduan Praktis Evaluasi.....*, hal. 14.

jaminan bahwa upaya para karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategik dari perusahaan.¹¹

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

3. Aspek-aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Aspek penilaian adalah dimensi perusahaan yang dapat dikendalikan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Gomes yang dikutip oleh Fatimah dalam teorinya, menjabarkan bahwa ada beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain:¹²

- a. *Quantity of work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang meliputi jumlah waktu, unit, nominal, atau aktivitas, di mana dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work* (kualitas kerja) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

¹¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya.....*, hal. 330.

¹² Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, *Panduan Praktis Evaluasi.....*, hal. 46.

- c. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan) adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaannya.
- d. *Creativeness* (kreativitas) adalah ide atau gagasan yang dimunculkan dalam bentuk tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.
- e. *Cooperation* (kerja sama) adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi atau perusahaan.
- f. *Dependability* (ketergantungan) adalah kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative* (inisiatif) adalah semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru sekaligus memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities* (kualitas personal), yaitu berhubungan dengan kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

C. Hakekat Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi merupakan salah satu karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 10 yang menjelaskan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan

kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.¹³

Menurut Wibowo, kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.¹⁴ Sedangkan, menurut pendapat Zainal, et. al. bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang ditetapkan.¹⁵ Sementara itu, menurut Fahmi menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.¹⁶

Secara umum, kompetensi menunjukkan pada apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, serta pengembangan.

¹³ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasinya*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 52.

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja.....*, hal. 273.

¹⁵ Veithzal Rivai Zainal, et. al., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 232.

¹⁶ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hal. 45.

2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Wibowo, menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.¹⁷ Berikut terdapat lima karakteristik yang membentuk kompetensi, yaitu di antaranya:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif hampir setiap situasi yang merupakan bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.¹⁸

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja.....*, hal. 272.

¹⁸ *Ibid.*, hal. 273.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell yang dikutip oleh Wibowo dalam teorinya mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:¹⁹

a. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Oleh karena itu, setiap orang harus berpikir positif, baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Pengalaman merupakan

¹⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja.....*, hal. 283-286.

aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedualian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh, dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan penghargaan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif, seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin

memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sehingga, faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam beberapa kegiatan, seperti praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan oleh manajer, serta proses organisasional untuk mengembangkan kompetensi pemimpin.

D. Hakekat Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakter. Menurut Sinamo dalam teorinya menjelaskan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai dengan komitmen total pada paradigma kerja yang integral.²⁰ Etos kerja menunjukkan pada sikap dan harapan seseorang. Tanpa etos kerja yang tinggi, maka suatu organisasi atau perusahaan tidak mungkin meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dalam perusahaan salah satunya juga ditentukan oleh etos kerja.

²⁰ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja.....*, hal. 26.

2. Etos Kerja dalam Islam

a. Konsep Etos Kerja dalam Islam

Etos kerja Islami memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang agar bisa memperoleh apa yang menjadi tujuan kerja itu sendiri. Etos kerja Islami menekankan pada kerja sama dalam bekerja dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah dan menghindari kesalahan. Etos kerja Islami memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri.²¹

Bekerja keras dipandang sebagai kebaikan, dan barang siapa yang bekerja keras, maka akan lebih mungkin mendapatkan kemajuan dalam hidupnya. Sebaliknya, jika tidak mau bekerja keras, maka akan dipandang sebagai penyebab kegagalan dalam hidup. Bekerja keras sebagai bentuk wujud tanggung jawab dan kompetisi bertujuan untuk mendorong sekaligus memperbaiki kualitas kerja karyawan.

Dengan demikian, bahwa etos kerja Islami memperlihatkan bahwa kehidupan tanpa kerja keras tidak mempunyai arti apa-apa. Dalam Islam juga diajarkan segala bentuk aktivitas manusia, baik amal saleh atau ibadah harus memenuhi syarat, di antaranya

²¹ Hamdi Agustin, *Studi Kelayakan Bisnis Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017), hal. 53.

keikhlasan, cinta, istiqomah, bersedia berkorban, dan membelanjakan harta di jalan yang benar. Semua itu dapat digambarkan dalam aktivitas manusia yang dilandasi dengan etos kerja Islami.

b. Ciri-ciri Etos Kerja dalam Islam

Ciri-ciri seseorang yang mempunyai dan menghayati etos kerja Islam akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam. Berikut beberapa ciri-ciri etos kerja dalam Islam, di antaranya:²²

1) Baik dan Bermanfaat

Islam memerintahkan dan menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia, baik secara individu maupun kelompok. Pekerjaan standar adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara materiil dan moral spiritual. Sebagaimana telah dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-An'am ayat 132, yang berbunyi:²³

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ - ١٣٢

Artinya:

Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya, dan Tuhanmu tidak lupa atas apa yang kamu semua lakukan.

²² Hamdi Agustin, *Studi Kelayakan Bisnis.....*, hal. 54-58.

²³ *Ibid.*, hal. 55.

2) *Al-Itqan* (Kemantapan atau *Perfectness*)

Kualitas kerja yang *itqan* atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islami. Allah SWT telah berjanji kepada setiap orang yang bekerja secara *itqan*, yakni mencapai standar ideal secara teknis. Oleh karena itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Konsep *itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, daripada *output* yang banyak, tetapi kurang bermutu.

3) *Al-Ihsan* (melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi)

Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu pertama, pengertian *ihsan* sama dengan *itqan*, di mana pesan yang dikandungnya ialah agar setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan. Kedua, *ihsan* mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Sehingga, semangat kerja yang *ihsan* ini akan dimiliki manakala seseorang bekerja dengan

semangat ibadah dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.

4) *Al-Mujahadah* (kerja keras dan optimal)

Mujahadah merupakan mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. *Mujahadah* dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. *Bermujahadah* atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap muslim dalam rangka tawakal sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya pada keputusan Allah SWT.

5) *Tanafus* dan *Ta'awun* (berkompetisi dan tolong-menolong)

Dalam Al-Qur'an juga menyerukan persaingan dalam kualitas amal shaleh. Dasar semangat dalam kompetisi Islami adalah ketaatan kepada Allah SWT dan ibadah serta amal shaleh, maka wajah persaingan itu tidaklah seram, saling mengalahkan atau mengorbankan. Akan tetapi, lebih bertujuan untuk saling membantu (*ta'awun*). Dengan demikian, objek kompetisi dan kooperasi tidak berbeda, yaitu kebaikan dalam garis horizontal dan ketakwaan dalam garis vertikal, sehingga orang yang lebih banyak membantu dimungkinkan amalnya lebih baik.

6) Mencermati Nilai Waktu

Keuntungan atau kerugian manusia banyak ditentukan oleh sikapnya terhadap waktu. Sikap imani adalah sikap yang

menghargai waktu sebagai karunia Ilahi yang wajib disyukuri. Hal ini dilakukan dengan cara mengisinya dengan amal saleh, sekaligus waktu itu pun merupakan amanat yang tidak boleh disia-siakan. Sebaliknya, sikap ingkar adalah cenderung mengutuk waktu dan menyia-nyiakannya.

E. Hakekat Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu kegiatan memengaruhi, mengorganisir, menggerakkan, dan mengarahkan, bawahan untuk melaksanakan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.²⁴ Menurut Joseph yang dikutip dalam buku berjudul “Mengelola Bank Syariah” yang disusun atas kerja sama antara Ikatan Bankir Indonesia (IBI) dengan Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan (LSPP) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai sebuah hubungan yang saling memengaruhi di antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama.²⁵

²⁴ Mas’ud Said, (ed.), *Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi, Team Building dan Perilaku Inovatif*, (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010), hal. 305.

²⁵ Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hal. 6.

Menurut Chung dan Megginson yang dikutip oleh Bangun dalam teorinya menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu.²⁶ Sedangkan, menurut Wibowo bahwa kepemimpinan pada hakekatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.²⁷

Sementara itu, menurut Soetopo menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.²⁸ Lain halnya menurut Fahmi, bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.²⁹

Berdasarkan seluruh pengertian tentang kepemimpinan tersebut, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga, dalam hal ini terdapat empat hal pokok yang terkait dengan seorang pemimpin, yaitu suatu proses, melibatkan pengaruh, terjadi dalam sekelompok orang, dan berhubungan dengan tujuan tertentu.

²⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya.....*, hal 337.

²⁷ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi.....*, hal. 265.

²⁸ Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik dalam Bidang Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2012), hal. 210.

²⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya.....*, hal. 122.

2. Konsep Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada hukum Allah SWT dan sunnah Nabi Muhammad SAW. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memahami dan memedomani ajaran Al-Qur'an dan Al-Hadits dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Menurut Said (ed), menyatakan bahwa kepemimpinan Islami adalah suatu proses memberi arahan, motivasi, menggerakkan, memengaruhi, dan menciptakan rasa percaya diri untuk mencapai tujuan operasional, baik yang bersifat duniawi maupun ikhrowi sesuai dengan nilai dari syariat Islam.³⁰

Dalam Islam, figur pemimpin ideal adalah orang yang mampu menjadi contoh dan suri tauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi manusia (*rahmatan linnas*) dan rahmat bagi alam (*rahmatan lil'alam*), seperti yang tercermin dalam pribadi Nabi Muhammad SAW, sebagaimana yang difirmankan oleh Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahzab ayat 21 yang berbunyi:³¹

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

٢١-

Artinya:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.

³⁰ Mas'ud Said, (ed.), *Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi.....*, hal. 329.

³¹ Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah.....*, hal. 9.

Selanjutnya, menurut ajaran Islam kepemimpinan juga menggambarkan tingkat atau kualitas keimanan seseorang kepada Allah SWT. Iman merupakan isi yang utama dalam kepribadian, karena berfungsi sebagai pengendali sikap dan perilaku yang didasarkan oleh unsur kepribadian tersebut. Dalam hal ini telah difirmankan Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Ankabut ayat 7 yang berbunyi:³²

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَحْسَنَ الَّذِي كَانُوا
يَعْمَلُونَ - ٧

Artinya:

Dan orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, pasti akan Kami hapus kesalahan-kesalahannya, dan mereka pasti akan Kami beri balasan yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.

Maksud dari ayat tersebut bahwa pemimpin adalah seorang manusia yang memiliki kepribadian yang tercermin dalam sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kepemimpinan. Pemimpin yang di dalam kepribadiannya terdapat unsur keimanan yang tinggi sebagaimana dalam firman Allah SWT di atas yang akan selalu bersikap dan berperilaku untuk berbuat amal kebajikan. Pemimpin dengan kepribadiannya yang seperti itu merupakan orang berada dalam ridha Allah SWT yang akan menerima ganjaran lebih baik dari segala sesuatu yang pernah dikerjakannya dalam memimpin.

³² Mas'ud Said, (ed.), *Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi.....*, hal. 286.

Terdapat beberapa prinsip dasar dalam kepemimpinan Islami, yaitu musyawarah, keadilan, dan kebebasan berpikir. Adapun prinsip yang paling utama bagi seorang pemimpin menurut Islam adalah sebagaimana yang diungkapkan dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat At-Tahrim ayat 6, yang berbunyi:³³

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ ٦-

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakannya apa yang diperintahkan.

Seorang pemimpin tidak hanya berpikir untuk dirinya, melainkan juga berpikir dan bertanggung jawab terhadap semua orang yang ada di bawah naungannya karena dalam Islam, sesama manusia adalah bersaudara dan saudara itu adalah keluarga. Dengan demikian, baik dan buruknya suatu umat adalah tergantung pada pemimpinnya yang juga memikirkan orang lain, amanah, jujur, transparan, cerdas, dan konsisten dengan menerapkan prinsip musyawarah, keadilan, dan kebebasan berpikir dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

³³ Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah.....*, hal. 11.

3. Karakteristik Kepemimpinan

Menurut Said (ed) bahwa dalam kepemimpinan, baik barat maupun Islam terdapat beberapa unsur di dalamnya, yaitu:³⁴

a. Proses Memberi Arahan

Seorang pemimpin harus membangun hubungan manusiawi antara dirinya dan anggota bawahannya. Betapa pentingnya hubungan manusiawi bagi seorang pemimpin untuk menciptakan interaksi kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, arahan-arahan yang diberikan akan berjalan dengan efektif.

b. Memberi Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah memberi kesadaran diri pada anggota atau karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Dengan dilakukan motivasi yang terus menerus dari seorang pemimpin, maka akan tumbuh rasa memiliki (*sense of belonging*) pada diri anggota atau karyawan.

c. Mampu untuk Menciptakan Rasa Percaya Diri

Pada suatu situasi kepemimpinan, pemimpin yang terbaik biasanya mempunyai cukup rasa percaya diri untuk mengontrol dan menenangkan orang lain. Dalam upaya membangun rasa percaya diri dari seseorang, seorang pemimpin harus meningkatkan

³⁴ Mas'ud Said, (ed.), *Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi.....*, hal. 329-333.

profesionalisme untuk mengendalikan organisasi atau perusahaan, terutama di hadapan karyawannya.

d. Memengaruhi dan Menggerakkan

Kepemimpinan sering didefinisikan sebagai proses untuk memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin di lingkungan kerja harus mampu memengaruhi karyawannya untuk melakukan sesuatu yang positif yang dapat membantu organisasi atau perusahaan. Selain itu, seorang pemimpin juga harus mampu menggerakkan karyawannya untuk melakukan perubahan positif dalam organisasi atau perusahaan.

F. Hakekat Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Afandi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga 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.³⁵

³⁵ Pandi Afandi, *Concept & Indikator Human.....*, hal. 52.

Menurut Busro dalam teorinya menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan wahana yang ada di dalam organisasi, baik lingkungan fisik atau lingkungan yang kasat mata, lingkungan sosial yang diwujudkan dalam bentuk pergaulan dan kerjasama, serta lingkungan virtual yang sangat abstrak tetapi secara riil perbedaannya dapat digunakan bersama untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.³⁶

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya dengan perasaan senang, sehingga waktu kerja yang dipergunakan dapat berjalan secara efektif. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak memadai, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

³⁶ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Expert, 2017), hal. 301.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, beberapa faktor kondisi lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, di antaranya sebagai berikut:³⁷

a. Penerangan atau Cahaya

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang, tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi setiap karyawan berbeda-beda, tergantung di daerah bagaimana karyawan tersebut dapat hidup. Karyawan yang biasa hidup di daerah panas berbeda kemampuan beradaptasinya dibandingkan dengan karyawan yang biasa hidup di daerah dingin atau sedang.

c. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas

³⁷ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas.....*, hal. 28-33.

dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi Udara

Udara bersih yang mengandung cukup oksigen diperlukan untuk metabolisme secara normal. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan

Masalah suara perlu diatasi jika tingkat intensitasnya melampaui batas ambang kebisingan. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

f. Getaran Mekanis

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat-alat mekanis yang sebagian sampai ke tubuh dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan pekerja, serta timbulnya beberapa penyakit, seperti gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot tulang, dan lain sebagainya.

g. Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Conditioning* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna

Tata warna di tempat kerja tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan dan psikologi karyawan di tempat kerja.

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Oleh karena itu, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja, tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan kerja di tempat kerja.

j. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat kerja dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

G. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam studi Rinawati yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, di mana pada studi ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MBK Wilayah Bandung, baik secara parsial maupun simultan.³⁸

Persamaan studi yang diteliti Rinawati dengan studi yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, perbedaannya adalah bahwa pada penelitian ini meneliti mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sementara peneliti sendiri meneliti pengaruh etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

³⁸ Nenny Rinawati, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Wilayah Bandung*, dalam *Jurnal Bisnis dan Iptek*, Volume 9, Nomor 1, 2016, hal. 1.

Sopian dalam studinya yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang menggunakan metode analisis regresi linear berganda, di mana menunjukkan hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan dan kompetensi, baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.³⁹

Persamaan studi Sopian dengan studi yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Sedangkan, perbedaannya adalah bahwa pada studi ini meneliti pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, sementara peneliti sendiri meneliti mengenai pengaruh etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, pada studi Hafid yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Polewali Mandar yang menggunakan analisis regresi linear berganda, di mana menunjukkan hasil bahwa kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar.⁴⁰

³⁹ Sopian, *Pengaruh Tingkat Pendidikan.....*, hal. 1.

⁴⁰ Haeruddin Hafid, *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SAMSAT Polewali Mandar*, dalam *Jurnal Manajemen*, Volume 13, Nomor 2, 2018, hal. 1.

Persamaan studi Hafid dengan studi yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Sedangkan, perbedaannya adalah bahwa pada studi ini meneliti mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai atau karyawan, sementara peneliti sendiri meneliti pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam studi Priansa dan Garnida yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bandung yang menggunakan analisis deskriptif-verifikatif, di mana data diperoleh melalui penyebaran angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri dengan hasil masing-masing sebesar 69,4% dan 76,3% sehingga Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bandung sendiri perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan visioner dan etos kerja pegawai karena terbukti memengaruhi kinerja pegawainya.⁴¹

Persamaan studi yang dilakukan oleh Priansa dan Garnida dengan studi yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan bank. Sedangkan, perbedaannya adalah bahwa pada studi ini menggunakan

⁴¹ Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri*, dalam Jurnal Ecodemica, Volume 3, Nomor 1, 2015, hal. 1.

analisis verifikatif, sementara peneliti sendiri menggunakan analisis regresi linear berganda.

Selanjutnya, dalam studi yang diteliti oleh Sukardewi, et. al. yang bertujuan untuk mengetahui kontribusi *Adversity Quotient* (AQ), etos kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura yang menggunakan penelitian *ex post facto* (pengukuran setelah kejadian), serta metode penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Pada studi ini menunjukkan hasil bahwa *Adversity Quotient* (AQ), etos kerja, dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura.⁴²

Persamaan studi yang dilakukan Sukardewi, et. al. dengan studi yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti pengaruh etos kerja terhadap kinerja. Sedangkan, perbedaannya adalah bahwa pada studi ini meneliti mengenai pengaruh *Adversity Quotient* (AQ) dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, sementara peneliti sendiri meneliti pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sementara, Desky dalam studinya yang bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan antara etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Rumah

⁴² Nyoman Sukardewi, et. al., *Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*, dalam e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Volume 4, 2013, hal. 1.

Makan Ayam Lepas Lhokseumawe yang dilakukan dengan teknik sensus terhadap 65 karyawan yang menggunakan analisis Deskriptif dan Path. Hasil studi ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe.⁴³

Persamaan studi Desky dengan studi yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti pengaruh etos kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, perbedaannya adalah bahwa pada studi ini menggunakan metode penelitian, yaitu analisis Path, sementara peneliti sendiri menggunakan analisis regresi linear berganda.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam studi Wiratama dan Sintaasih yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung, di mana menggunakan metode regresi linear berganda ini menunjukkan hasil kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mangutama Kabupaten Badung.⁴⁴

⁴³ Harjony Desky, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe*, (Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Volume 8, Nomor 2, 2014), hal. 1.

⁴⁴ I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih, *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*, dalam Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Volume 7, Nomor 2, 2013, hal. 1.

Persamaan studi Wiratama dan Sintaasih dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, perbedaannya adalah bahwa pada studi ini meneliti mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara peneliti sendiri meneliti mengenai pengaruh kompetensi, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sementara, Nurgilang, et. al. dalam studinya yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Bogor yang menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BTN Syariah Bogor.⁴⁵

Persamaan studi Nurgilang, et. al. dengan studi yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bank syariah. Sedangkan, perbedaannya adalah bahwa pada studi ini meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sementara peneliti sendiri meneliti pengaruh kompetensi, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

⁴⁵ Yuyu Siti Nurgilang, et. al., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam di BTN Syariah Bogor*, dalam Jurnal Nisbah, Volume 4 Nomor 1, 2018, hal. 1.

Selanjutnya, dalam studi Supartini yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformental, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bandung yang menggunakan metode penelitian berupa analisis jalur dengan analisis Path, di mana menunjukkan hasil bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformental, motivasi kerja, dan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan perusahaan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bandung.⁴⁶

Persamaan studi yang dilakukan Supartini dengan studi yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bank. Selain itu, tempat penelitian pada studi ini juga sama-sama meneliti di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang. Sedangkan, perbedaannya adalah bahwa pada studi ini meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sementara peneliti sendiri meneliti pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam studi Utama yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh pelatihan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *levelcrew* pada gerai PT. Midi Utama Indonesia di Jakarta, di mana metode analisis yang digunakan dalam studi ini adalah

⁴⁶ Tini Supartini, *Pengaruh Kepemimpinan Transformental, Motivasi Kerja, Kompetensi, terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bandung*, dalam Jurnal Bisnis dan Iptek, Volume 10, Nomor 1, 2017, hal. 1.

analisis regresi berganda dengan menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia.⁴⁷

Persamaan studi yang dilakukan oleh Utama dengan studi yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, perbedaannya adalah bahwa pada penelitian ini meneliti pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara peneliti sendiri meneliti pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Warsito dalam studinya yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, motivasi, dan kinerja karyawan pada Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu yang menggunakan metode analisis data dengan statistik deskriptif dan *Structural Equation Modelling* (SEM), di mana menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan hotel berbintang di Malang dan Batu.⁴⁸

⁴⁷ Nevin Utama, *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Midi Utama Indonesia, Tbk Area Jakarta)*, dalam *Jurnal Mix*, Volume 5, Nomor 3, 2015, hal. 1.

⁴⁸ Bambang Warsito, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi, dan Kinerja*, dalam *jurnal Modernisasi*, Volume 4, Nomor 2, 2008, hal. 1.

Persamaan studi Warsito dengan studi yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, perbedaannya adalah meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* motivasi, dan kinerja karyawan, sementara peneliti sendiri meneliti pengaruh kompetensi, etos kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, pada studi Suharyanto, et. al. yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur, di mana menggunakan analisis regresi linear berganda yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel} = -0,994 < 1,993$. Sedangkan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,594 > 1,993$. Kemudian, apabila diuji secara simultan, maka kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur.⁴⁹

Persamaan studi Suharyanto, et. al. dengan studi yang dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, perbedaannya adalah bahwa pada studi ini meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sementara

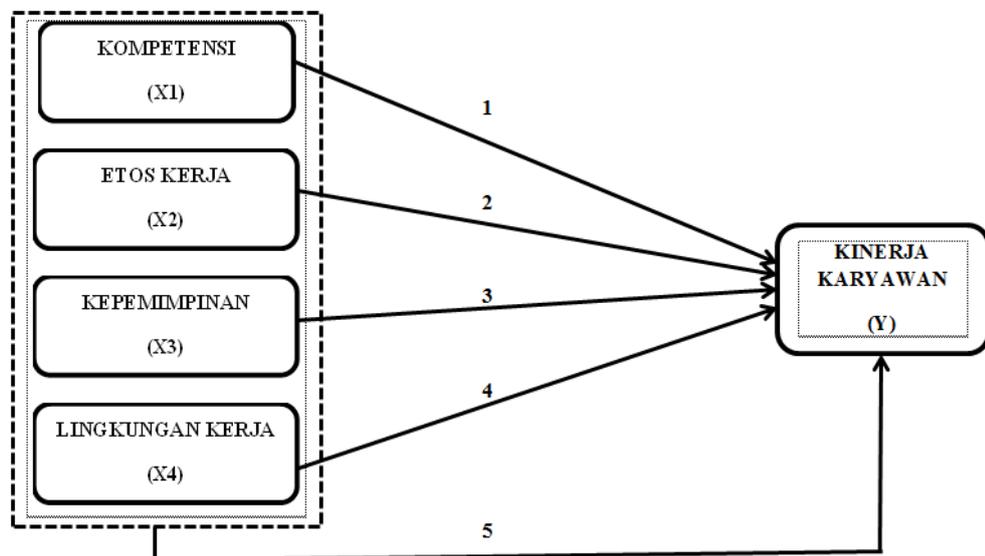
⁴⁹Suharyanto, et.al., *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur*, Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Volume 13, Nomor 2, 2014, hal. 1.

peneliti sendiri meneliti pengaruh kompetensi, etos kerja, dan kepemimpinan.

H. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori tersebut, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Wibowo⁵⁰, Zainal, et.al.⁵¹, dan Fahmi⁵², dan serta studi yang diteliti oleh Rinawati⁵³,

⁵⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*....., hal. 271.

⁵¹ Veithzal Rivai Zainal, et. al., *Manajemen Sumber Daya*....., hal. 232-234.

⁵² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya*....., hal. 45-55.

⁵³ Nenny Rinawati, *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi*....., hal. 1.

Sopian⁵⁴, dan Hafid⁵⁵ menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Etos Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Agustin⁵⁶ menjelaskan bahwa etos kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula dalam studi yang diteliti oleh Priansa dan Garnida⁵⁷, Sukardewi, et.al.⁵⁸, dan Desky⁵⁹ menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Wibowo⁶⁰, Said (ed)⁶¹, dan Fahmi⁶² menjelaskan bahwa menjelaskan bahwa kepemimpinan mampu memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, dalam studi yang diteliti oleh Wiratama dan Sintaasih⁶³, Nurgilang, et.al.⁶⁴, dan Supartini⁶⁵ serta menghasilkan penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁵⁴ Sopian, *Pengaruh Tingkat Pendidikan.....*, hal. 1.

⁵⁵ Haeruddin Hafid, *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan.....*, hal. 1.

⁵⁶ Hamdi Agustin, *Studi Kelayakan Bisnis.....*, hal. 53.

⁵⁷ Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Pengaruh Kepemimpinan.....*, hal. 1.

⁵⁸ Nyoman Sukardewi, et.al., *Kontribusi Adversity Quotient.....*, hal. 1.

⁵⁹ Harjony Desky, *Pengaruh Etos Kerja.....*, hal. 1.

⁶⁰ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi.....*, hal. 265.

⁶¹ Mas'ud Said (ed), *Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi.....*, hal 330-332.

⁶² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya.....*, hal. 121-122.

⁶³ I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih, *Pengaruh Kepemimpinan.....*, hal. 1.

⁶⁴ Yuyu Siti Nurgilang, et el., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan.....*, hal. 1.

⁶⁵ Tini Supartini, *Pengaruh Kepemimpinan Transformal.....*, hal. 1.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Fatimah⁶⁶, Afandi⁶⁷, Sedarmayanti⁶⁸, dan Busro⁶⁹ dalam teorinya menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sementara itu, menurut Utama⁷⁰ dan Suharyanto, et.al.⁷¹ dalam studinya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kompetensi (X_1), Etos Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut peneliti, kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wibowo, Zinal, et. al., Fahmi, Agustin, Said (ed), Fahmi, Fatimah, Afandi, Sedarmayanti, dan Busro, serta penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rinawati, Sopian, Hafid, Priansa dan Garnida, Sukardewi, et.al., Desky, Wiratama dan Sintaasih, Nurgilang, et.al., Supartini, Utama, Warsito, dan Suharyanto, et. al., sehingga kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

⁶⁶ Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, *Panduan Praktis Evaluasi.....*, hal. 31-32.

⁶⁷ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human.....*, hal. 51.

⁶⁸ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas.....*, hal. 28.

⁶⁹ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya.....*, hal. 306.

⁷⁰ Nevin Utama, *Pengaruh Pelatihan Kerja.....*, hal. 1.

⁷¹ Suharyanto, et. al., *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan.....*, hal. 1.

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masih bersifat lemah, sehingga perlu diuji kebenarannya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁷² Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
2. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.
5. Kompetensi, etos kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri.

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hal. 105.