

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi memfokuskan diri kepada perilaku di dalam organisasi dan seperangkat prestasi dan variabel mengenai sifat yang sempit dari para pegawai maka, perilaku organisasi memandang masalah organisasi adalah masalah manusia¹³ Dalam sebuah organisasi, khususnya perbankan syariah semestinya melakukan peningkatan perhatian kepada Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi karena menunjukkan bahwa manusia termasuk asset utama dalam menjalankan perbankan syariah.

Apabila Sumber Daya Manusia diperhatikan pada gilirannya akan memberikan kontribusi lebih tinggi bagi organisasi perilaku positif Sumber Daya Manusia baik sebagai atasan maupun bawahan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan pada gilirannya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Sebaliknya, perilaku negatif Sumber Daya Manusia dalam organisasi akan menimbulkan suasana kerja tidak kondusif .¹⁴

Adapun persaingan semakin ketat, organisasi harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia harus bisa dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan

¹³ Hendry Sellano, "Faktor Internal Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi", *Jurnal Populis*, Vol. 8, No 2, Universitas Pattimura, 2014, hlm. 45

¹⁴ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013) hal.

kualitas organisasi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan Sumber Daya Manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja¹⁵

Oleh karena itu, mengingat akan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Bank Syariah untuk meningkatkan kualitas perbankan syariah maka faktor Sumber Daya Manusia perlu diperhatikan. Karena kendala yang dialami Bank Syariah tidak hanya dari faktor eksternal bank, tetapi juga terdapat faktor internal dari dalam institusi bank itu sendiri seperti mengenai kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia Bank Syariah masih tertinggal yang dapat menghambat kinerja perbankan syariah dalam mensejahterakan masyarakat.

1. Etika kerja

a. Pengertian etika

Menurut Kasmir menyatakan bahwa dalam arti sempit etiket sering disebut dengan etika yang artinya tata cara berhubungan dengan orang lain. Ditilik dari sejarah asal mula kata etiket adalah berasal dari bahasa *Francis (etiquette)* yang berarti kartu undangan. Dalam arti luas etiket sering disebut tindakan mengatur tingkah laku atau perilaku manusia dengan masyarakat. Etiket bertujuan agar norma-norma yang berlaku dihargai sehingga setiap undangan merasa dihargai.¹⁶

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012) hlm. 4

¹⁶ Kasmir, *Pemasaran Bank*, (Jakarta: Kencana, 2005) hlm. 185-186

Etika adalah sebuah cabang filsafat mengenai nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya. Etika menekankan kreativitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Menghadapi tekanan-tekanan pada pelaksanaan tugasnya, seorang karyawan harus berpedoman pada etika kerja.¹⁷

Dengan memelihara etika maka karyawan akan dapat membina dan menjaga hubungan seperti akan menimbulkan rasa ketertarikan, sehingga terbina hubungan yang lebih baik dan akrab kemudian karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan lingkungan kerja yang baik yang dapat menunjang kinerja karyawan tersebut.

b. Pengertian etika kerja

Menurut Ahmad Janan Asifudin menjelaskan bahwa etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan etos kerja juga merupakan bagian dari tata nilai individual.¹⁸

Adapun etos kerja menurut arti yang bertolak dari etika, yaitu moralitas dan kebajikan dalam kerja, ia dapat dijabarkan dalam bentuk

¹⁷ Aras Aira, "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar", *Jurnal Ilmiah*, Vol 19 No 1, (Riau: Jurnal Tidak Terbit) hlm. 98

¹⁸ Ahmad Janan Asifudin. *Etos Kerja Islami*. (Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004) hlm. 27

kode etik sebagai *code of conduct*. Kode etik inilah kemudian menjelma menjadi etika kerja, etika profesi atau kerja sebagai kearifan sikap dalam bekerja. Etos kerja menunjukkan ciri-ciri perilaku berkualitas tinggi pada seseorang yang mencerminkan keluhuran serta keunggulan watak. Dengan berpedoman pada etos kerja itulah seseorang dapat bekerja dengan baik.¹⁹

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dasar *motive* yang artinya dorongan, sebab, atau alasan manusia melakukan tindakan secara sadar.²⁰ menurut Mangkunegara menegaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).²¹ Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi bekerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

¹⁹ Alwiyah Jamil, Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator, *Jurnal UNDIP*, 2007, hlm. 13

²⁰ Darsono dan Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011) hlm. 149

²¹ Mangkunegara, Anwar. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cet. Ke 2, (Bandung: PT Rafika Aditama, 2010) hlm. 61

b. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi melakukan pendekatan atau faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku secara tertentu. Beberapa teori motivasi menurut Hasibuan, sebagai berikut:²²

1) Teori Hierarki kebutuhan Maslow

Teori ini mengatakan bahwa manusia termotivasi untuk memuaskan lima jenis kebutuhan yang dapat disusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan yang lebih tinggi akan muncul apabila kebutuhan yang dibawahnya telah terpenuhi. Adapun hierarki kebutuhan maslow adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisik dan biologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan dan udara.

(1) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan yang merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

²² Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) hlm. 153

(2) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial itu adalah teman, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup sendiri ditempat terpencil. Ia selalu membutuhkan hidup yang berkelompok.

(3) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya *prestise* timbul adanya prestasi tetapi tidak selamanya demikian. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat maka semakin tinggi *prestisenya*.

(4) Aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan.

2) Teori Herzberg

Menurut teori ini motivasi yang ideal dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurut Herzberg orang menginginkan dua faktor kebutuhan, yaitu:

a) Faktor pemeliharaan atau kesehatan

Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan tingkat absensi. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, yaitu kebutuhan akan makan, kemudian lapar lagi, makan lagi dan seterusnya. Karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi.

b) Faktor motivasi

Motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung secara berkaitan. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

c) Tujuan Motivasi

Motivasi akan tampak sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia kearah tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:²³

- (1) Meningkatkan moral dan kepuasan keryawan.
- (2) Meningkatkan produktifitas karyawan.
- (3) Meningkatkan loyalitas kreativitas dan partisipasi karyawan.
- (4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- (5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- (7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- (8) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- (9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d) Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan meningkat. Semetara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang

²³ Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) hlm. 146

yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dengan skala yang ditentukan, serta karyawan senang dengan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan dengan adanya motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Karyawan juga merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi karyawan yang termotivasi, sehingga bekerja dengan keras. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.²⁴

e) Ciri-ciri motivasi kerja

Motivasi adalah masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan dalam perusahaan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu perusahaan adalah unik secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Dengan pemahaman tersebut maka

²⁴ Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003) hlm. 16-17

dapat dikemukakan ciri-ciri yang terkandung dalam motivasi kerja. Yakni:²⁵

- (1) Cenderung bertanggung jawab.
- (2) Senang membahas kasus yang menantang.
- (3) Menginginkan prestasi yang lebih baik.
- (4) Suka memecahkan masalah.
- (5) Senang menerima umpan balik atas hasil karyanya.
- (6) Senang berkompetisi untuk mencapai hasil yang optimal.
- (7) Senang membahas kasus-kasus sulit.
- (8) Melakukan segala sesuatu dengan cara yang lebih baik dibandingkan orang lain.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.²⁶ Menurut Ahyari mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan yang dalam melaksanakan

²⁵ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, (Edisi Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006) hlm. 90

²⁶ Anung Pramudya, “ Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dengan di Pekerjakan pada Kopertis Wilayah Yogyakarta”, *Jurnal Ilmiah* Vol 1 No 1, Yogyakarta: JBTI, 2010, hlm. 3

tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.²⁷

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

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting yang harus diperhatikan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap roda kegiatan perusahaan. Lingkungan yang baik akan membuat karyawan menjadi nyaman dan aman dalam meningkatkan kinerja yang baik, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik maka akan menurunkan semangat dan kinerja karyawan.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:²⁸

1) Lingkungan kerja fisik

²⁷ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: Perencanaan System Produksi*, (Yogyakarta: BPFE, 2004) hlm. 128

²⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Cetakan ke-5, Bandung: PT Rafika Aditama, 2011) hlm. 21

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun yang termasuk lingkungan fisik dalam perusahaan antara lain sebagai berikut:

a) Penerangan atau cahaya

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan tentu saja akhirnya mengalami kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai.

b) Ventilasi atau pengaturan udara

Pegawai akan sulit bekerja dengan baik, senang dan efisien, apabila mereka bekerja di ruangan yang udaranya panas, pengap sehingga sulit bernafas. Ruangan bekerja dengan suhu udara yang dianggap baik adalah berkisar 13-24 derajat *celcius*. Oleh karena itu perlu diusahakan adanya ventilasi yang cukup, yang dapat membantu pertukaran udara

dengan lancar, sehingga pegawai diruang kerjanya mendapat udara yang segar dan aman.

c) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi juga harus diperhatikan cara mengatur tata letak, susunan, dan tata warna perlengkapan yang ada dipasang atau diatur untuk bekerja.

d) Suara bising

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

e) Keamanan

Perlu diingat bahwa didalam merencanakan tata ruang kerja hendaknya selalu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, oleh karena itu factor keamanan perlu betul-betul dipertimbangkan secara hati-hati dan teliti. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak bisa diabaikan, juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.²⁹

3) Manfaat dan kerugian lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat maka perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya,

²⁹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Cetakan ke-5, Bandung: PT Rafika Aditama, 2011) hlm. 31

perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan terhadap hal-hal ini akan menghasilkan:

- (a) meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- (b) meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- (c) menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- (d) tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- (e) fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, dan (6) rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan. Perusahaan kemudian dapat meningkatkan keuntungan secara substantial.³⁰

Adapun kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat yaitu kehidupan kerja yang tidak berkualitas. Bagi banyak pekerja, kehidupan kerja berkualitas rendah disebabkan oleh kondisi tempat bekerja yang gagal untuk memenuhi preferensi-preferensi dan minat-minat tertentu seperti rasa tanggung jawab, keinginan akan pemberdayaan dan keterlibatan dalam bekerja,

³⁰Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad-21*. (Edisi ke-6, Jilid 2, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1999) hlm. 223-224

tantangan, harga diri, pengendalian diri, penghargaan, prestasi, keadilan, keamanan, dan kepastian.

Kemudian struktur-struktur organisasi yang menyebabkan terjadinya kehidupan bekerja berkualitas rendah meliputi:

- (a) Pekerjaan dengan tingkat penugasan, keragaman, identitas, otonomi, dan umpan balik yang rendah.
- (b) Minimnya keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan dan terlalu banyaknya komunikasi satu arah pada para pekerja.
- (c) Sistem pengupahan yang tidak berdasarkan kinerja, atau berdasarkan kinerja yang tidak dapat diukur secara objektif, atau dibawah pengendalian pekerja.
- (d) *Supervisor*, deskripsi pekerjaan, dan kebijakan-kebijakan organisasi yang gagal mengungkapkan kepada pekerja apa yang diharapkan dan apa yang akan mendapat imbalan.
- (e) Kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek sumber daya manusia dan diskriminatif dan bervaliditas rendah.
- (f) Kondisi pekerja sementara, dimana pekerja dapat diberhentikan semauanya (hak pekerja tidak ada).
- (g) Budaya perusahaan yang tidak mendukung pemberdayaan pekerja dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Walaupun kondisi-kondisi ini cenderung menciptakan perasaan-perasaan akan kualitas kehidupan kerja yang buruk, kehidupan

kerja berkualitas rendah untuk satu pekerja belum tentu sesuai dengan pekerjaan lainnya, karena adanya perbedaan dalam preferensi, minat dan persepsi terhadap ketidakpastian dalam lingkungan kerja.³¹

4. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³² Menurut Simomora menyatakan bahwa kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang berbentuk sebuah pekerjaan karyawan.³³ Menurut Wirawan menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator atau suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.³⁴

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara

³¹ Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad-21*, (Edisi ke-6, Jilid 2, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1999) hlm. 232-233

³² Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006) hlm. 112

³³ Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi 3, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006) hlm. 36

³⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009) hlm. 54-55

kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dan untuk dapat mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.

b. Jenis-jenis kriteria kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson menyatakan bahwa ada tiga jenis dasar kriteria kerja, yaitu:³⁵

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku, kriteria ini berfokus pada bagaimana pekerjaan ini dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

c. Penilaian kinerja karyawan

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja

³⁵ Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad-21*, (Edisi ke-6, Jilid 2, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1999) hlm. 11-12

sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.³⁶

Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil karya personal dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Hakikatnya penilaian kinerja merupakan evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja dapat membantu mengambil keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kinerja.³⁷

d. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam organisasi. Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) membantu meningkatkan kinerja
- b) menetapkan sasaran bagi perorangan
- c) menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- d) menyepakati rencana untuk mengembangkan karyawan dimasa depan

³⁶ *Ibid.* hlm 3

³⁷ Ilyas, Yaslis, *Kinerja, Teori, Penilaian Dan Penelitian*, (Cet. Ke 3, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI, Depok, 2002) hlm. 87

- e) menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat
- f) memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka
- g) memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karir
- h) menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji
- i) mendorong pimpinan untuk berfikiran cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan faktor yang memengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.³⁸

B. Keterkaitan Antara Variabel Independen Dan Variabel Dependen

1. Hubungan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam dunia perbankan syariah harus ada etika-etika yang selalu diperhatikan karena etos kerja dalam dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik etos kerjanya, semakin baik pula kuantitas dan kualitas kerjanya.

2. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah salah satu faktor yang harus dimiliki karyawan saat bekerja. Dalam motivasi terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya kompensasi dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh karyawan karena apabila mampu mencapai target kerja yang ditentukan, karyawan biasanya

³⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Cetakan ke-5, Bandung: PT Rafika Aditama, 2011) hlm. 262

mendapatkan intensif atau bonus. Karyawan menjadi merasa pekerjaannya dihargai dan menjadi termotivasi untuk mengerjakan tugas yang lainnya.

Menurut Fakhrian, Djamhur dan Yuniadi menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan sebaliknya, semakin rendah motivasinya semakin rendah pula kinerja seorang karyawan.³⁹

3. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja mempunyai peranan penting untuk meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja apabila lingkungan kerjanya nyaman, aman, dan kondusif. Sebaliknya karyawan tidak akan bersemangat dan tidak akan termotivasi dalam bekerja apabila tempat bekerjanya tidak nyaman, aman, kondusif, dan cenderung menimbulkan konflik.⁴⁰

Lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hubungan kerja antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dan juga fasilitas

³⁹ Fakhrian, dkk, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.22, No.1, 2015, hlm. 2

⁴⁰ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: Perencanaan System Produksi*, (Yogyakarta: BPFE, 2004) hlm. 134

serta alat kerja yang memadai terutama di perbankan syariah akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kondisi pekerjaan dalam melakukan pekerjaan yang mereka laksanakan. Semakin tidak nyaman lingkungan kerja maka pegawai tidak dapat memberikan kinerja yang maksimal.⁴¹

4. Hubungan antara etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Etika kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik jika ada motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dan menimbulkan etika yang baik pula. Dan sebaliknya, jika mempunyai motivasi yang rendah dan lingkungan yang kurang baik maka etika para karyawan juga menjadi tidak baik.

C. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu akan diuraikan secara ringkas karena penelitian yang akan dilakukan mengacu pada beberapa penelitian yang sebelumnya dan penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Meskipun ruang lingkup hampir sama tetapi karena objek dan waktu penelitian yang berbeda maka dapat banyak hal yang tidak sama sehingga

⁴¹ Subandi, *Psikoterapi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003) hlm. 23

dapat dijadikan referensi untuk saling melengkapi. Di bawah ini peneliti akan memberikan beberapa ringkasan terdahulu.

1. Yasa Bagus Saputro⁴² dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Penelitian ini membahas secara persial, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Riski Ade Satriyani⁴³ dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus”. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dan regresi linier sederhana. Penelitian membahas secara persial, motivasi kerja islam, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan, motivasi kerja islam, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Yuli Suwati dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kopensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Penelitian membahas kopensasi secara persial berpengaruh positif dan

⁴² <http://repository.stiesia.ac.id/> , PDF file Diakses pada tanggal 24 agustus 2018

⁴³ eprints.walisongo.ac.id/4432/1/122503096.pdf · PDF file Diakses pada tanggal 24 agustus 2018

signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara persial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Rezy Aziz⁴⁴ dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan”. Dalam penelitian ini menggunakan *multiple linier regression analysis*. Penelitian membahas secara persial, kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan.
5. Aurelia Potu dalam skripsinya yang berjudul “Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut dan Maluku Utara Di Manado”. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dan *multiple regressions analisis*. Penelitian membahas secara persial dan secara simultan.
6. Diah Maya Sari⁴⁵ dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD”. Dalam penelitian ini menggunakan sampling dan *multiple regressions analisis*. Penelitian membahas secara persial dan simultan.

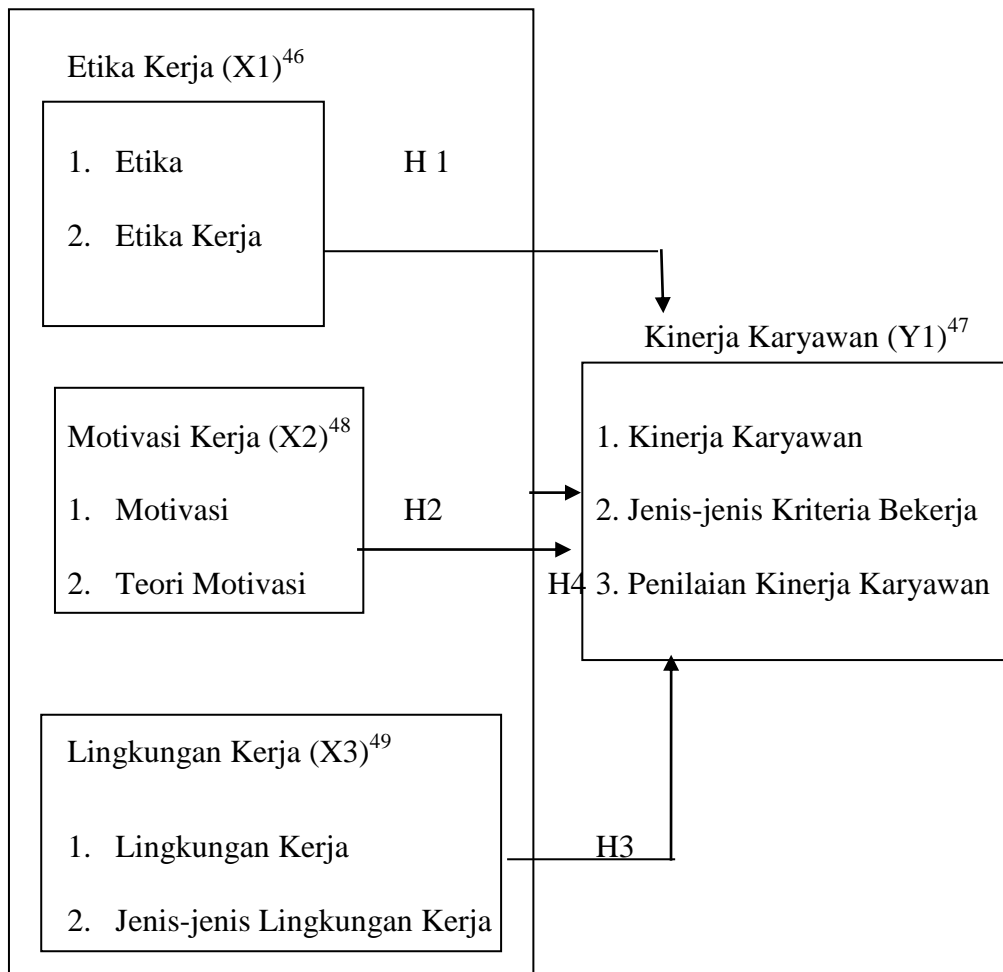
⁴⁴ <https://www.e-jurnal.com/2018/09/pengaruh-kepemimpinan-islami-dan-budaya.html> Diakses pada tanggal 24 agustus 2018.

⁴⁵ <http://repository.uinjkt.ac.id/> Diakses pada tanggal 25 agustus 2018

Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu dari variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Dan yang dijadikan objek penelitian yaitu hanya karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

D. Kerangka pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang menjadi landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian berdasarkan pemaparan studi pustaka dan penelitian terdahulu. Dengan demikian kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut



⁴⁶ Kasmir, *Pemasaran Bank*, (Jakarta: Kencana, 2005) hlm. 185-186

⁴⁷ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009) hlm. 54-55

⁴⁸ Mangkunegara, Anwar. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cet. Ke 2, (Bandung: PT Rafika Aditama, 2010) hal. 61

⁴⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Cetakan ke-5, Bandung: PT Rafika Aditama, 2011) hlm. 21

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁵⁰ Berlandaskan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_01 = Etika Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H_{a1} = Etika Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. H_02 = Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H_{a2} = Motivasi Kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. H_03 = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H_{a2} = Lingkungan Kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. H_04 = Etika Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 H_{a4} = Etika Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2011) hlm. 64