

## BAB II

### KERANGKA TEORITIS

#### A. Kepuasan Kerja

##### 1. Pengertian Kepuasan Kerja secara Umum

Secara etimologi kepuasan berasal dari kata "puas" yang berarti "merasa senang (lega, gembira, kenyang, dsb karena sudah terpenuhi hasrat hatinya) dan kepuasan adalah perihal (yang bersifat) puas; kesenangan; kelegaan; dsb".<sup>13</sup> "Kerja adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian".<sup>14</sup> Dari sini dapat disimpulkan bahwa kepuasan adalah sesuatu yang bersifat emosional. Karena menyangkut emosi manusia dan tidak berkaitan dengan intelegensi seseorang.

Sedangkan pengertian kepuasan kerja menurut M. Michael Gruneuhberg adalah "Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan yang menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaan mereka".<sup>15</sup> Dengan demikian kepuasan kerja adalah instrumen emosi seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual. Karena itu satu orang dengan yang lain akan mengalami pengalaman tingkat kepuasan yang berbeda. Perbedaan ini disebabkan karena perbedaan empiris pada masing-masing

---

<sup>13</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Editor. Hasan Alwi, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), Ed.III, Cet.ke-3, h.902.

<sup>14</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h.554.

<sup>15</sup> Gruneuhbeg, M. Michael, *Job Satisfaction*, (New York:Jhon Wiley and Son.Inc,1976), h.95.

individu terhadap pekerjaannya. Dengan demikian ketika keinginan individu terhadap pekerjaannya banyak terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Secara eksplisit T. Hani Handoko menjelaskan, “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.<sup>16</sup> Penjelasan ini memperkuat bahwa kepuasan kerja terjadi karena perspektif rasa suka dan tidak suka terhadap pekerjaan seseorang yang dilakukannya.

Uraian diatas menggambarkan bagaimana arti kepuasan kerja dan aspek lain yang memengaruhi terjadinya kepuasan kerja.

## 2. Pengertian Kepuasan Kerja dalam Islam

Kepuasan kerja secara umum dapat disimpulkan sebagai rasa puas terhadap pekerjaan. Akan tetapi lebih luas, dalam Islam, kepuasan kerja didefinisikan sebagai keikhlasan. Keikhlasan disini dimaksudkan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan harus dilandasi dengan niat yang ikhlas semata-mata mencari ridha Allah SWT.

Dalam bukunya Al-A'sal dan Fathi mengatakan “Orang Islam dalam melakukan pekerjaannya tidak boleh membedakan antara pekerjaan yang khusus untuk dirinya dan pekerjaan yang merupakan tugasnya. Dia dituntut

---

<sup>16</sup> T.Hani Handoko, *Manajemen Perusahaan dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), Ed.II, Cet.ke-15, h.193.

untuk ikhlas dan menunaikan semua pekerjaannya, juga dituntut untuk tekun agar berhasil dalam pekerjaannya”.<sup>17</sup>

### 3. Tujuan Bekerja dalam Islam

Kerangka berpikir secara filosofis serta Islami dalam bekerja adalah ibadah.<sup>18</sup> Diversitas tujuan bekerja pada tiap orang sangat mungkin terjadi bergantung pada niat masing-masing. Ada yang untuk sekedar bertahan hidup, mengejar kekuasaan dan kekayaan, agar bisa mapan dan mandiri misalnya, dan lain-lain. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan tujuan bekerja tersebut tidak memiliki muatan keagamaan dan terkesan materialistik. Fenomena ini bisa terjadi karena sebagian orang tidak menghadirkan visi keagamaan dalam bekerja. Akibatnya, sudah susah payah bekerja tetapi masih bisa menderita.<sup>19</sup>

*Al-Qur'an* menandakan bahwa yang perlu dicari dalam bekerja adalah “keutamaan dan keridhaan”. Dengan demikian, tujuan bekerja adalah sebagai berikut:

- a. Mencari *ridha* Allah *Subhanahu wa Ta'ala*
- b. Mendapatkan keutamaan (kualitas,, hikmah) dari hasil yang diperoleh.<sup>20</sup>

Jika kedua hal tersebut menjadi landasan sekaligus visi dalam bekerja, maka diperlukan beberapa aktivitas kerja yang positif, diantaranya:

---

<sup>17</sup> Ahmad Muhammad Al-‘Assal dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *Sistem, Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam*, Penerjemah: Imam Saefudin, (Bandung: CV Pustaka Setia, 1999), Cet. ke-1, h. 157.

<sup>18</sup> Nur Aziz Muslim, *Kajian Ayat dan Hadits Ekonomi Islam*, (Jakarta: Alim’s Publishing, 2018), hlm. 45.

<sup>19</sup> Thoir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Gemma Insani Press, 2001), hlm. 25.

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 46

- a. Mulai mencari pekerjaan yang memungkinkan mendapat hasil yang halal
- b. Menjadi pekerja yang jujur untuk mengembangkan usaha
- c. Mendapatkan mitra kerja yang baik dan mengajak mereka untuk bekerja secara baik pula
- d. Memakai cara-cara yang baik dalam bekerja supaya memperoleh hasil yang baik
- e. Setelah memperoleh upah, mengeluarkan sebagian yang diperoleh untuk zakat, infak, dan sedekah
- f. Bersyukur atas nikmat Allah *Subhanahu w Ta'ala* yang diberikan kepada kita<sup>21</sup>

#### 4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara garis besar, faktor tersebut diklasifikasikan sebagai faktor internal dan eksternal. Hasibuan menjelaskan dalam bukunya secara rinci bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>22</sup>

- a. Balas jasa yang adil dan layak;
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian;
- c. Berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan;
- d. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan;
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya;

---

<sup>21</sup> Thoir Luth, op.cit. hlm. 26.

<sup>22</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.203.

f. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut Munandar, ada lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan, yaitu:

a. Keragaman Ketrampilan (*skill variety*)

Banyaknya ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam ketrampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

b. Jati Diri Tugas (*task identity*)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

c. Tugas yang Penting (*task significance*)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan kerja sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d. Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang di gunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Umpan Balik

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.<sup>23</sup>

Berdasarkan definisi kedua ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja lebih ditentukan oleh faktor eksternal dan bukan oleh individu itu sendiri.

Dalam Islam, melalui banyak hadits-hadits Nabi Muhammad, dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu dengan memperhatikan hak-hak pekerja, termasuk pembayaran gaji, hak keamanan, dan hak pemeliharaan.

---

<sup>23</sup> Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta:Universitas Indonesia, 2001), hlm.357.

## 5. Penilaian Kepuasan Kerja

Dalam literatur yang ada, kata lain dari penilaian kepuasan kerja adalah survey kepuasan kerja. “Survey kepuasan kerja adalah suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja. Survey kepuasan kerja juga untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai”.<sup>24</sup>

## 6. Tujuan Survey Kepuasan Kerja

Tujuan dari diadakannya survey kepuasan kerja, antara lain: Kepuasan kerja secara universal, Komunikasi, Meningkatkan sikap kerja, serta Kebutuhan pelatihan.<sup>25</sup> Lebih jauh, tujuan-tujuan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

### a. Kepuasan kerja secara umum

Keuntungan survey kepuasan kerja bisa membagikan cerminan kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai di industri.

### b. Komunikasi

Survey kepuasan kerja sangat berguna dalam mengkomunikasikan kemauan pegawai dengan pikiran pemimpin. Pegawai yang kurang berani berpendapat terhadap pekerjaannya melalui survey dapat membantu mengkomunikasikan kepada pemimpin.

---

<sup>24</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h.124.

<sup>25</sup> *Ibid*,

c. Meningkatkan perilaku kerja

Survey kepuasan kerja bisa berguna dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai. Perihal ini sebab pegawai merasa penerapan kerja serta fungsi jabatannya menemukan atensi dari pihak pemimpin.

d. Kebutuhan pelatihan

Survey kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam memastikan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai umumnya diberikan peluang untuk memberi tahu apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu. Dengan demikian kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan untuk bidang pekerjaan pegawai partisipan pelatihan.

## 7. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi<sup>26</sup>, indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

---

<sup>26</sup> Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. (Riau: Zanafa Publishing, 2018), hlm.82.



c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## B. Etos Kerja

### 1. Etos Kerja Secara Umum

Kata etos dalam kamus Wikipedia berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai akar kata "*ethikos*" yang berarti moral atau menunjukkan karakter moral.<sup>27</sup> Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, etos adalah pandangan hidup dalam suatu golongan secara khusus<sup>28</sup>. Dengan kata lain etos adalah aspek

---

<sup>27</sup> Nur Aziz Muslim, *Kajian Ayat dan Hadits Ekonomi Islam*, (Jakarta: Alim's Publishing, 2018), hlm. 39.

<sup>28</sup> Y.S. Amran Chaniago, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 1997), hlm. 187.

evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

Franz Magnis dan Suseno berpendapat bahwa etos adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya termuat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu.<sup>29</sup> Pada Webster's New Word Dictionary, 3<sup>rd</sup> College Edition, etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter, sikap, kebiasaan serta keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Bahkan dapat dikatakan bahwa etos pada dasarnya adalah tentang etika.

Kata kerja memiliki pengertian sebagai perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.<sup>30</sup> Dengan kata lain kerja merupakan usaha melalui diri sendiri untuk mendapatkan materi duniawi dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup.

Berdasarkan uraian diatas, etos kerja memiliki hubungan yang saling memengaruhi dan terkait. Pengertian yang dapat diambil adalah sebagai respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan, respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang, kelompok atau masyarakat.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*, (Bandung:Pustaka Nusantara Publishing, 2003), hlm.1.

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 307.

<sup>31</sup> Nur Aziz Muslim, *Kajian Ayat dan Hadits Ekonomi Islam*, (Jakarta:Alim's Publishing,2018), hlm. 40.

Etos kerja sumberdaya manusia dalam level individual di organisasi disebut sebagai etos kerja pegawai. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumberdaya manusia dengan efektif.

Pengertian etos kerja yang dapat ditarik dari pemaparan diatas adalah suatu pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menggunakan delapan aspek etos kerja dari Sinamo, aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.<sup>32</sup>

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup mendasar pegawai yang bersumber dari aspek kognitif dan aspek evaluatif yang diwujudkan dalam bentuk kegairahan kerja. Etos kerja merupakan rajutan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam mengaktualisasikan diri dalam bentuk kerja.

Rajutan-rajutan nilai tersebut dapat mencakup nilai sosial, agama, budaya, serta lingkungan dimana pegawai tadi berinteraksi.

## 2. Etos Kerja dalam Perspektif Islam

### a. Islam dan Etos Kerja

---

<sup>32</sup> Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE", Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, Vol .3, No. 2, September 2015,hlm.152

Islam adalah agama yang menghargai kerja keras.<sup>33</sup> Pernyataan ini dapat dilihat dari serangkaian firman Allah dalam Al-Qur'an yang sangat menekankan arti penting kerja keras, sebagaimana tercantum dalam surat Az-Zumar ayat 39 sebagai berikut:

قُلْ يَفْعَلْ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ<sup>(٣٩)</sup>

Artinya :”Katakanlah, hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui.”

Dalam ayat tersebut dapat diambil pelajaran sebagai berikut :

1. Al-Quran adalah petunjuk yang paling sempurna bagi manusia.
2. Setiap makhluk akan mati dan di akhirat akan dihisab tentang amalan-amalannya. Sekalipun manusia itu banyak dosanya, dilarang berputus-asa terhadap rahmat Allah.

Al-Ghazali dalam bukunya”*ikhya ‘Ulumuddin*”, memberikan pengertian etos (*khuluk*) sebagai suatu sifat yang tetap pada jiwa, yang dari padanya timbul perbuatan-perbuatan dengan mudah dengan tidak membutuhkan pemikiran. Karenanya etos merupakan respon spontan yang muncul berdasarkan kebiasaan atau sifat yang terbentuk pada tiap individu atau kelompok.

Etos kerja Islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW. Didalamnya diajarkan bahwa dengan bekerja keras yang

---

<sup>33</sup> Mustaq, Ahmad. *Etika Bisnis Dalam Islam*.( Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.2001), hlm.16.

disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya.

Etos kerja Islami adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi di pikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Etos kerja Islam menurut Asifudin merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>34</sup> Menurut Tasmara, etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.<sup>35</sup>

Etos kerja Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami* (Surakarta:Muhammadiyah University Press,2004), hlm.234.

<sup>35</sup> Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani,2002)hlm.26.

<sup>36</sup> Tasmara, Toto, op.cit. hlm.25

## b. Ciri-Ciri Etos Kerja Islami

Ciri-ciri etos kerja Islami dengan etos kerja tinggi dalam batas-batas tertentu pada umumnya memiliki banyak kesamaan, utamanya pada tataran *lahiriah*/visual. Ciri-ciri etos kerja Islam digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh dengan memberikan prioritas penekanan pada etos kerja Islam beserta prinsip-prinsip dasarnya sebagai fokus.<sup>37</sup> Karena etos kerja apapun menurut Quran tidak dapat menjadi Islam bila tidak dilandaskan pada konsep iman dan amal shaleh. Lanjut Asifudin bahwa dari konsep iman, ilmu dan amal, dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja Islam:

### a) Kerja merupakan penjabaran Aqidah

Manusia adalah makhluk yang dikendalikan oleh sesuatu yang bersifat batin dalam dirinya, bukan oleh fisik yang tampak. Ia terpengaruh dan diarahkan oleh keyakinan yang mengikatnya. Keyakinan tersebut bila telah tertanam mantap dalam hati, akan berusaha menyembul bersama kehendak pemiliknya.

Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal itu terbukti dengan banyaknya orang yang tidak beragama mempunyai etos kerja yang baik.

Tetapi berdasarkan teori tersebut di atas, orang itu pasti memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu menjadi pemancar bagi etos kerja yang

---

<sup>37</sup> Asifudin, Ahmad Janan, op.cit. hlm.101

baik tersebut. Jadi ajaran agama merupakan salah satu faktor yang menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi manusia terwujud. Lanjut Asifudin ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja merupakan penjabaran dari aqidah adalah<sup>38</sup>:

1. Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam.
  2. Berperilaku wajar tidak dibuat-buat.
  3. Berpendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh.
  4. Konsentrasi perbuatan tidak pada ego, melainkan pada kewajiban dan rasa tanggung jawab.
  5. Memiliki kesegaran apresiasi terhadap alam dan kehidupan.
  6. Mempunyai kehidupan motivasi yang terutama digerakan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.
- b) Kerja Dilandasi Ilmu

Ciri-ciri orang yang menganggap bahwa bekerja dilandasi ilmu adalah.<sup>39</sup>

1. Pernah atau sering mengalami pengalaman puncak.
2. Mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk.
3. Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja.
4. Mempunyai disiplin pribadi.

---

<sup>38</sup> Asifudin, Ahmad Janan, op.cit. hlm.224

<sup>39</sup> Asifudin, Ahmad Janan, op.cit. hlm.225

- c) Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya.

Ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja dengan meneladani sifat sifat Ilahiah serta mengikuti petunjuk petunjuk-Nya menurut Asifudin adalah .<sup>40</sup>

1. Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis.
2. Mengembangkan kreativitas.
3. Percaya pada potensi insani karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya: bertawakkal kepada Allah SWT.
4. Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif.

Sedangkan menurut Nur Aziz Muslim ciri-ciri etos kerja Islami antara lain:

1. Baik dan Bermanfaat

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan , agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

2. Kemantapan atau *perfectness*

Kualitas kerja yang mantap atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan Tuhan (baca: Rabbani), kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islami berarti pekerjaan mencapai standar ideal secara teknis.

3. Kerja Keras, Tekun dan Kreatif

---

<sup>40</sup> Asifudin, Ahmad Janan, op.cit. hlm.226



Kerja keras, yang dalam Islam diistilahkan dengan *mujahadah* dimaknai sebagai mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik.

#### 4. Berkompetisi dan Tolong-Menolong

*Al-Qur'an* dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal kebaikan. Pesan persaingan ini dapat kita temukan dalam beberapa ungkapan Qur'ani yang bersifat "*Amar*" atau perintah, seperti "*fastabiqul khairat*" (maka, berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebaikan. Dengan didasari ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal kebaikan persaingan tersebut tidaklah seram atau saling mengalahkan akan tetapi untuk saling membantu (*ta'awun*).

#### 5. Objektif (Jujur)

Sikap ini dalam Islam diistilahkan dengan *shidiq*, artinya mempunyai kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan dan amal perbuatan dengan nilai-nilai yang benar dalam Islam.

#### 6. Konsisten dan *Istiqomah*

Konsisten dalam kebaikan diaplikasikan dengan keteguhan dan kesabaran sehingga menghasilkan suatu proses yang maksimal. *Istiqomah* merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus –menerus.

#### 7. Percaya Diri dan Kemandirian

Sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka. Jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri.

Seseorang yang jiwanya terjajah tidak pernah mampu mengaktualisasikan aset dan kemampuan serta potensi ilahiahnya yang ia miliki yang sungguh sangat besar nilainya. Semangat berusaha dengan jerih payah diri sendiri merupakan hal sangat mulia posisi keberhasilannya dalam usaha pekerjaan.

#### 8. Efisien dan hemat

Agama Islam sangat menghargai harta dan kekayaan. Jika orang mengatakan bahwa agama Islam membenci harta, maka itu tidak benar. Yang dibenci ialah menggunakan harta atau mencari harta dan mengumpulkannya jalan-jalan yang tidak mendatangkan maslahat, atau tidak pada tempatnya, serta tidak sesuai dengan ketentuan agama, akal yang sehat dan *'urf* (kebiasaan yang baik).

Demi kemaslahatan tersebut, sangat dianjurkan untuk berperilaku hemat dan efisien dalam pemanfaatannya, agar hasil yang dicapai juga maksimal. Namun sifat hemat disini tidak sampai kepada kerendahan sifat yaitu kikir atau *bakhil*.

Sebagian ulama membatasi sikap hemat yang dibenarkan kepada perilaku yang berada antara sifat boros dan kikir. Maksudnya, hemat itu berada di tengah kedua sifat tersebut. Kedua sifat tersebut akan berdampak negatif dalam kerja dan kehidupan serta tidak memiliki kemanfaatan sedikit pun. Padahal Islam melarang seseorang untuk berlaku yang tidak manfaat.<sup>41</sup>

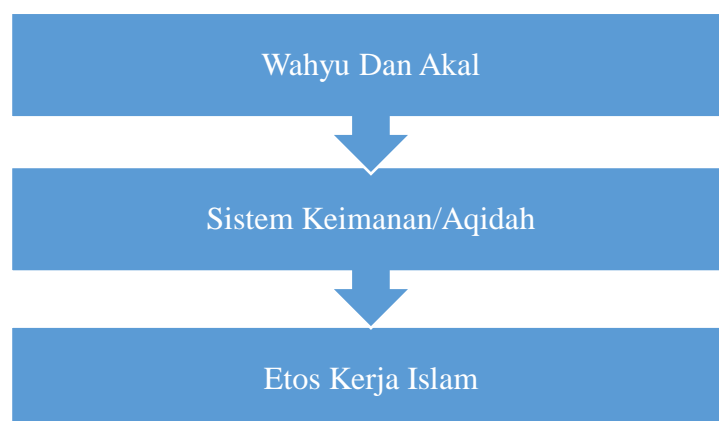
---

<sup>41</sup> Nur Aziz Muslim, *Kajian Ayat dan Hadits Ekonomi Islam*, (Jakarta: Alim's Publishing, 2018), hlm. 41-45.

### c. Terbentuknya Etos Kerja Islam

Salah satu karakteristik etos kerja manusia adalah berupa cerminan dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja. Dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tertentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar manusia terhadap pekerjaan.

Penjelasan di atas memberikan pemahaman kita bahwa latar belakang keyakinan dan motivasi berlainan, maka cara terbentuknya etos kerja yang bersangkutan paut dengan agama (non agama) dengan sendirinya mengandung perbedaan dengan cara terbentuknya etos kerja yang berbasis ajaran agama, dalam hal ini etos kerja Islami. Gambaran terbentuknya etos kerja Islami, sebagaimana yang dipaparkan oleh Asifudin dapat digambarkan di bawah ini<sup>42</sup>:



gambar 1.1 paradigma terbentuknya etos kerja Islam

<sup>42</sup> Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami* (Surakarta:Muhammadiyah University Press,2004), hlm.31.

Dari gambar diatas dapat dipahami bahwa Etos kerja Islami terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja. Aqidah ini terbentuk dari ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama secara proporsional menurut fungsi masing-masing. Masing-masing indikator dari komponen-komponen yang membentuk etos kerja Islam adalah sebagai berikut:

1. Wahyu dan akal, ditandai dengan tercapainya pengetahuan ajaran agama yang mumpuni dan pelaksanaannya.
2. Sistem keimanan atau aqidah, ditandai oleh sikap atau perilaku sehari-hari yang dilandasi dengan kepercayaan atau keimanan kepada Allah *Subhanallahu wa Ta'ala*.
3. Etos kerja Islam, terbentuk oleh dua faktor diatas yang ditandai dengan melaksanakan pekerjaan didasari oleh prinsip-prinsip keislaman dan ibadah serta mencari ridho Allah *Subhanahu wa Ta'ala*.

### **C. Prestasi Kerja**

#### **1. Pengertian Prestasi Kerja**

Penilaian kinerja ataupun evaluasi prestasi karyawan yang dikemukakan Leon C. Mengginson merupakan sebagai berikut: “Evaluasi prestasi kerja (performance appraisal) merupakan sesuatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaannya cocok dengan tugas serta tanggung jawabnya”. Berikutnya Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa “Evaluasi pegawai ialah penilaian yang sistematis dari pekerjaan pegawai serta kemampuan yang dapat dikembangkan. Evaluasi

dalam proses penafsiran ataupun penentuan nilai, mutu atau status dari sebagian obyek orang maupun sesuatu (barang)”<sup>43</sup>

Hasibuan berkata “Evaluasi prestasi merupakan aktivitas manajer untuk mengawasi sikap prestasi kerja karyawan dan menetapkan kebijaksanaan berikutnya”<sup>44</sup> Sedangkan Ilyas berkata, “Evaluasi kinerja merupakan proses resmi yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkatan penerapan pekerjaan ataupun unjuk kerja (performance appraisal) seorang personel serta membagikan umpan balik untuk kesesuaian tingkatan kinerja (performance review), ataupun penilaian personel (employee appraisal), ataupun evaluasi personel (employee evaluation)”<sup>45</sup>

Dari sebagian definisi yang dipaparkan di atas bisa disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja ialah metode sistematis untuk mengevaluasi kinerja, kontribusi, kemampuan/keahlian serta nilai dari seseorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang industri selaku landasan pengembangan serta sebagainya.

## 2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja tiap orang berbeda-beda, perbandingan prestasi kerja karyawan dapat diketahui dengan terdapatnya evaluasi, serta tujuan umum dari penilaian kinerja ataupun prestasi kerja merupakan untuk mengenali siapa yang

---

<sup>43</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Refika Aditama,2010) hlm.10.

<sup>44</sup> Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT. Bumi Aksa,2007) hlm.87.

<sup>45</sup> Ilyas, Yaslis. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. (Jakarta:BP FKUM UI,2011) hlm.88.

terbaik dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Penilaian prestasi kerja ataupun kinerja digunakan untuk bermacam tujuan dalam organisasi. Tiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda serta organisasi lain pun juga bisa menekankan tujuan yang berbeda pula walaupun dengan sistem penilaian yang sama.

Penilaian kinerja ialah sesuatu yang sangat berguna untuk perencanaan kebijakan organisasi karena pada dasarnya tujuan penilaian kinerja merupakan membuat setiap karyawan menunjang kelancaran proses bisnis serta tujuan industri. Dibawah ini dipaparkan sebagian pendapat mengenai tujuan penilaian prestasi kerja.

Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya merupakan untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar untuk peningkatan serta pengembangan karyawan.<sup>46</sup> Dengan demikian kedua tujuan ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

a. Pertanggungjawaban

Apabila standar dan target digunakan sebagai alat mengukur pertanggungjawaban, sehingga dasar untuk pengambilan keputusan peningkatan pendapatan atau upah, promosi, penugasan spesial, dan sebagainya merupakan kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan (bentuknya atau kualitasnya).

---

<sup>46</sup> Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2003), Ed.revisi, Cet.ke-5, h.350

## b. Pengembangan

Jika standar dan target digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Dukungan itu bisa berbentuk pelatihan, bimbingan, ataupun dorongan lainnya. Sedangkan menurut Armstrong, penilaian prestasi kerja memiliki 3 tujuan, yaitu:

- Membantu memperbaiki prestasi dengan mengenali kekuatan serta kelemahan dan dengan melaksanakan hal-hal yang hendak meningkatkan kekuatan serta menanggulangi kelemahan.
- Mengenal karyawan yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, saat ini ataupun dimasa yang akan datang, dan membagikan bimbingan mengenai apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa potensial ini akan berkembang.
- Membantu serta memutuskan peningkatan pendapatan yang balance antara tingkatan prestasi dan tingkat pendapatan.<sup>47</sup>

Ada pula Hasibuan secara lebih rinci mengatakan Tujuan dan kegunaan Penilaian prestasi kerja karyawan adalah:

- Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian serta penetapan besarnya balas jasa.

---

<sup>47</sup> Armstrong, Michael. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Sofyan Cikmat & Haryanto, (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 1994), Cet.ke-2, h.172.

- Untuk mengukur prestasi kerja ialah sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
- Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh aktivitas di dalam industri.
- Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan agenda kerja, tata cara kerja, struktur organisasi, style pengawasan, kondisi kerja serta peralatan kerja.
- Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan untuk karyawan yang terletak didalam organisasi.
- Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk memperoleh performance kerja yang baik.
- Sebagai alat untuk mendorong atau menyesuaikan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi sikap bawahan (subordinate) agar diketahui minat serta kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan ataupun kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi serta penempatan karyawan.
- Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian dapat diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- Sebagai dasar untuk memperbaiki ataupun meningkatkan kecakapan karyawan.



- Sebagai dasar untuk memperbaiki dan meningkatkan penjelasan pekerjaan (job description).<sup>48</sup>

Dari informasi di atas, dapat diketahui bahwa tiap industri didalam menetapkan tujuan penilaian prestasi kerja tidak ada yang diprioritaskan ataupun hanya mempunyai sebagian tujuan saja dari beberapa tujuan yang ada, namun mempunyai sebagian tujuan seperti yang sudah disebutkan diatas.

### 3. Jenis-jenis Penilaian Prestasi Kerja

Mengenai penilaian yang digunakan dalam evaluasi kerja tidak terdapat kesepakatan antara pakar yang satu dengan yang lain, tetapi demikian pada dasarnya penilaian ini bisa dibedakan atas sebagian tata cara, yaitu: Penilaian metode esai, Penilaian komparasi, Penilaian daftar periksa, Penilaian langsung kelengkapan, Penilaian didasarkan sikap, Penilaian didasarkan efektivitas dan Penilaian didasarkan peringkat.<sup>49</sup>

#### a. Penilaian teknik esai

Pada metode ini, penilai menuliskan deskripsi tentang kelebihan dan kekurangan seorang personel yang meliputi prestasi, kerjasama dan pengetahuan personel tentang pekerjaannya. Dalam penilaian ini atasan melaksanakan evaluasi secara merata atas hasil kerja bawahan. Keuntungan

---

<sup>48</sup> Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT. Bumi Aksa,2007) hlm.89.

<sup>49</sup> Ilyas, Yaslis. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. (Jakarta:BP FKUM UI,2011) hlm.96-101.

metode ini bisa dilakukannya analisis secara mendalam, namun metode ini memakan waktu banyak serta bergantung kepada keahlian penilai.

b. Metode penilaian komparasi

Penilaian yang didasarkan perbandingan ini dilakukan dengan metode membandingkan hasil penerapan pekerjaan seseorang personel dengan personel yang lain yang melaksanakan pekerjaan sejenis.

c. Metode penggunaan daftar periksa

Dalam melaksanakan penilaian kinerja seorang personel, kita bisa menggunakan daftar periksa (check list) yang sudah disediakan sebelumnya. Catatan ini berisi komponen-komponen yang dikerjakan seorang personel yang bisa diberi bobot “ya” ataupun “tidak”; “selesai” atau “belum”, atau dengan bobot persentase penyelesaian pekerjaan yang bersangkutan.

d. Metode penilaian langsung

Melakukan penilaian kinerja tidak hanya dapat dilakukan diatas kertas berdasarkan catatan atau laporan-laporan yang ada. Tetapi dapat pula melihat langsung pelaksanaan pekerjaan dilapangan.

e. Metode penilaian bedasarkan perilaku

Penilaian kinerja yang didasarkan penjelasan pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Umumnya uraian pekerjaan tersebut menentukan sikap apa saja yang dibutuhkan oleh personel untuk melakukan pekerjaan itu. Oleh karena itu cara ini memberikan peluang kepada personel yang dinilai untuk menemukan

umpan balik. Dengan umpan balik ini, ia dapat memperbaiki kelemahannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan uraian pekerjaan. Lewat cara ini akan jelas terlihat apa yang menyebabkan tidak memuaskannya penerapan pekerjaan tersebut.

f. Metode penilaian berdasarkan kejadian kritis

Penerapan penilaian berdasarkan insiden kritis itu dilaksanakan oleh atasan melalui pencatatan ataupun perekaman peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan sikap personel yang dinilai dalam melakukan pekerjaan. Penilaian berdasarkan kritis ini, menghendaki kerajinan seseorang atasan untuk selalu mencatat peristiwa perilaku yang terjadi baik positif maupun negatif.

g. Metode penilaian berdasarkan efektivitas

Penilaian berdasarkan efektivitas (effectiveness based evaluation) dengan menggunakan target perusahaan sebagai indikasi penilaian kinerja. Metode penilaian ini umumnya dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar yang memperkerjakan banyak personel dan menggunakan sistem pengelolaan perusahaan berdasarkan sasaran (manajemen berdasarkan sasaran =MBS). Cara ini cukup rumit sebab dalam penilaian yang diukur merupakan kontribusi personel, bukan kegiatan ataupun perilaku seperti yang dilakukan dalam metode-metode penilaian lainnya. Dalam metode MBS ini para personel tidak dinilai bagaimana menggunakan waktunya dalam melakukan pekerjaan, namun yang dinilai adalah apa yang mereka hasilkan (sebab hasil kerja ialah target akhir yang dituntut perusahaan dari personelnnya).

#### h. Metode penilaian berdasarkan peringkat

Metode penilaian peringkat berdasarkan pada pembawaan (trait based evaluation) yang ditampilkan oleh personel. Penilaian berdasarkan metode ini dianggap lebih baik, sebab keberhasilan pekerja yang dilaksanakan seseorang personel amat ditentukan oleh sebagian faktor karakteristik pembawaan (trait) yang bersangkutan. Oleh karena itu dalam metode ini yang dinilai merupakan unsur-unsur: kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, prakarsa, kerjasama, kepemimpinan, dan sebagainya.

#### 4. Unsur-unsur Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja

Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja, terdapat indikator-indikator yang dinilai. Adapun indikator kerja menurut Sutrisnon adalah sebagai berikut:

##### a. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas ataupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

##### b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

##### c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sementara itu didalam Islam kewajiban-kewajiban dalam melakukan pekerjaan adalah (a) Mengetahui hal-hal yang diperlukan dalam suatu pekerjaan; (b) keikhlasan dan ketekunan; (c) Menunaikan janji; dan (d) Perhitungan dan Pertanggungjawaban.<sup>50</sup>

#### **D. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Berdasarkan penelusuran berbagai literatur melalui banyak sumber yang ada, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang membahas korelasi dan pengaruh kepuasan kerja serta etos kerja yang memiliki kaitan dengan timbulnya prestasi kerja di tempat kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar penelitian yang diteliti tidak memiliki banyak kesamaan dengan penelitian sebelumnya. Kalaupun ada persamaan, bukan persamaan yang sifatnya mutlak.

---

<sup>50</sup> Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pranada Media Group:Jakarta,2014), hlm.152.

Penelitian terdahulu yang terkait akan diklasifikasikan sesuai dengan variabel terkait yakni variabel independen berupa kepuasan kerja dan etos kerja yakni sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak<sup>51</sup>, bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif dan dengan analisis regresi. Penelitian yang dilakukan memberikan hasil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Etos kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu pula secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada dua variabel independen (X) berupa etos kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada dua variabel independen (X) lainnya yakni sikap kerja dan motivasi kerja serta variabel dependen (Y) kinerja pegawai.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nancy<sup>52</sup>, bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan

---

<sup>51</sup> Putra Arif Simanjuntak, Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia, Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Februari 2020

<sup>52</sup> Yeyen Fera Nike Nancy, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi di PT PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang, 2007.

di PT PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Metode penelitian yang digunakan berupa pendekatan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji korelasi kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, didapatkan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,964 dan nilai  $r_{tabel}$  0,361, dengan signifikansi hitung  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan terdapat korelasi atau hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Artinya, jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi maka semangat motivasi kerja yang dimiliki tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan sedang, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang sedang dan seterusnya. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel independen (X) tunggal berupa kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel dependen (Y) yang digunakan yakni motivasi kerja.

3. Penelitian oleh Karuna dan Sunu serta Dantes<sup>53</sup>, memiliki tujuan untuk mengetahui besaran determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Metode penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi. Data dikumpulkan dengan

---

<sup>53</sup> N. Karuna, et. al., Determinasi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Vol. 11 No. 2. Th. 2020 (85-95)

kuesioner dan dokumen. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada determinasi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus I Kecamatan Buleleng, dengan koefisien korelasi sebesar 0,772 dan sumbangan efektifnya sebesar 34,15%. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan ialah adanya kesamaan pada variabel X yakni etos kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada penggunaan variabel X kepemimpinan transformasional dan variabel Y kinerja.

4. Penelitian oleh Muliartini dan Natajaya serta Sunu<sup>54</sup>, bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 2 Singaraja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi dan menggunakan besaran sampel sebanyak 86 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dokumen. Adapun hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan korelasi sederhana sebesar 0,613, korelasi parsial 0,298 dan sumbangan efektifnya sebesar 16,75%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel X etos kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel X kepemimpinan dan budaya sekolah serta variabel Y berupa kinerja.

---

<sup>54</sup> Ni Made Muliartini, et. al., Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 2 Singaraja, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, JAPI, Vol. 10 No. 1, Bulan April Tahun 2019.



## b. Etos Kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dami<sup>55</sup> yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara kepuasan kerja guru dan etos kerja guru dengan kinerja guru SMA Methodist 1 Palembang. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi memberikan kesimpulan bahwa etos kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan positif artinya semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh guru maka akan semakin tinggi kinerja yang dirasakan. Korelasi tersebut dapat ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien korelasi sebesar 0.451 dengan  $p = 0.002 < 0.05$ . Sedangkan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif tetapi tidak terlalu signifikan dengan melihat nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru sebesar 0.170 dengan  $p = 0.266 > 0.05$ . Persamaan dari penelitian ini adalah penggunaan variabel independen ( $X$ ) yaitu kepuasan kerja dan etos kerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel dependen ( $Y$ ), didalam penelitian ini hanya satu variabel dependen yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, pada penelitian ini menggunakan variabel dependen ( $Y$ ) berupa kinerja sedangkan pada variabel yang akan diteliti menggunakan variabel dependen ( $Y$ ) prestasi kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama<sup>56</sup> bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja Islami terhadap

---

<sup>55</sup> Zummy Anselmus Dami, Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru SMA Methodist 1 Palembang, Jurnal Cakrawala, Tahun II, Nomor 3, September 2012

<sup>56</sup> Novandi Arif Pratama, Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan

komitmen kerja karyawan yayasan pondok pesantren Hidayatullah Surabaya. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dengan data yang terukur dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisir. Setelah data terkumpul, kemudian dianalisis dengan metode analisis regresi. (*Regression Model*). Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya. Pada penelitian ini memiliki satu variabel independen (X) berupa etos kerja Islam yang memiliki kesamaan dengan variabel etos kerja pada penelitian yang akan dilakukan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel dependen (Y) yakni komitmen kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rahma dan Suhandana serta Suarni<sup>57</sup>, bertujuan untuk mengetahui kontribusi efektivitas kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar, baik secara terpisah maupun secara simultan. Adapun metode penelitian yang digunakan berupa pendekatan kuantitatif. Rancangan penelitian tersebut tergolong *ex-post-facto*, karena gejala seluruh variabel yang diteliti telah ada secara wajar di lapangan menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

---

Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya, JESTT Vol. 1 No. 8 Agustus 2014

<sup>57</sup> S.Rahma,et.al., Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Oranisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013).

Balai Diklat Keagamaan Denpasar. Pembuktian kesimpulan diatas didapat melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 42,030 + 0,673 X_3$  dengan kontribusi sebesar 40,2% dan sumbangan efektif 21,4%. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada satu variabel independen (X) yakni etos kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel independen (X) lainnya yakni efektivitas kepemimpinan dan budaya organisasi serta pada variabel dependen (Y) kepuasan kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Prasetyo<sup>58</sup>, bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada Waroeng Steak & Shake Surabaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dengan data yang terukur dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisir dengan model analisis yang digunakan berbentuk analisis regresi (*simple regression*). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa etos kerja Islam sebagai variabel dependen (X) memiliki pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak & Shake di Surabaya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan etos kerja sebagai variabel independen (X). Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel dependen (Y) kepuasan kerja.

---

<sup>58</sup> Harjanto Saputro dan Ari Prasetyo, Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak & Shake Di Surabaya, JESTT Vol. 1 No. 3 Maret 2014.

### **E. Kerangka Konseptual**

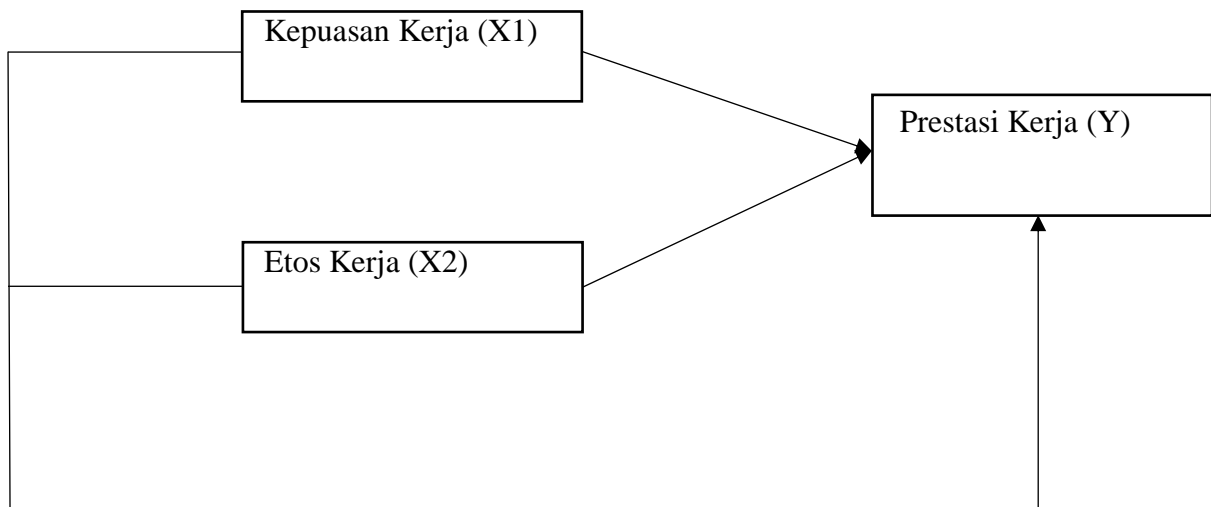
Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual dipaparkan berdasarkan rumusan masalah serta landasan teori dari tinjauan penelitian terdahulu.<sup>59</sup> Kerangka konsep ini berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang dan lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis variabel yang ingin diteliti.<sup>60</sup>

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Kedua variabel independen tersebut adalah kepuasan kerja dan etos kerja, sedangkan 1 variabel dependennya adalah prestasi kerja. Model kerangka konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

---

<sup>59</sup> Tim penyusun, *Pedoman Penyusunan Skripsi*, FEBI IAIN Tulungagung, 2018, hlm. 29.

<sup>60</sup> *Ibid*, hlm.30.



Keterangan:

1. Variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) didasarkan pada teori Mangkunegara.<sup>61</sup>
2. Variabel etos kerja (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) didasarkan pada teori Ahmad Janan Asifudin.<sup>62</sup>
3. Variabel kepuasan kerja (X1) dan etos kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) didasarkan pada teori Toto<sup>63</sup> dan T. Hani.<sup>64</sup>

## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Tidak semua penelitian kuantitatif memerlukan

<sup>61</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, ...*

<sup>62</sup> Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami, ...*

<sup>63</sup> Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami, ...*

<sup>64</sup> T.Hani Handoko, *Manajemen Perusahaan dan Sumber Daya Manusia, ...*

hipotesis, penelitian kuantitatif yang memerlukan hipotesis adalah jenis penelitian eksplorasi (menghubungkan dua variabel atau lebih dalam hubungan sebab akibat), sedangkan deskriptif tidak memerlukan hipotesis.

Rumusan hipotesis hendaknya bersifat definitif atau direksional, artinya dalam rumusan hipotesis tidak hanya disebutkan adanya hubungan atau perbedaan antar variabel, melainkan telah ditunjukkan sifat hubungan atau keadaan perbedaan itu.<sup>65</sup>

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: diduga terdapat hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mojosari

H<sub>2</sub>: diduga terdapat hubungan etos kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mojosari

---

<sup>65</sup> Tim penyusun, *Pedoman Penyusunan Skripsi*, FEBI IAIN Tulungagung, 2018, hal. 30