

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya sebagai masukan untuk dirubah menjadi keluaran berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam pelaksanaan tujuan organisasi atau perusahaan. Manusia bertujuan berencana, mengelola, dan mengendalikan berbagai aktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sebagai alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).¹

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan

¹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2010), hal.

efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.² Fokus manajemen sumber daya manusia meliputi :³

- a. Aspek optimalisasi pendayagunaan kekuatan yang berasal dari seluruh personel yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.
- b. Pencarian, pengembangan, pemeliharaan, pengintegrasian, dan pendayagunaan.
- c. Mempunyai fokus jangka panjang yang strategis dan terkait dengan visi, misi, dan strategi perusahaan.
- d. Dalam menangani setiap perkara lebih bersifat pencegahan (*preventif*) melalui pengembangan “budaya tim”, dan penerapan manajemen konflik yang tepat, sehingga lebih bersifat proaktif yaitu mengantisipasi masalah yang mungkin timbul dan mengambil tindakan pencegahan yang dianggap perlu.

B. Tinjauan Tentang Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Kata “etos” menurut kamus berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang bermakna watak atau karakter. Pengertian etos secara luas menurut Toto Tasmara yaitu seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan

² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hal. 9

³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya...*, hal 27

tindakan. Sehingga etika menjadi salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik.⁴

Etos kerja menurut Asifudin merupakan karakter dan kebiasaan manusia yang berkenaan dengan kerja, dan terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.⁵

Menurut Nurcholish Madjid etos kerja dalam Islam merupakan hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwasanya kerja berkaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah SWT. Hal ini ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam merupakan agama amal atau kerja (*praxis*). Inti ajarannya yaitu bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memantapkan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.⁶

Menurut Muchtar Buchori etos kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kebiasaan kerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja merupakan sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Etos kerja merupakan sifat mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata.⁷

Etos kerja bagi seorang muslim selain bisa dimotivasi oleh sikap yang mendasar juga bisa dimotivasi oleh kualitas hidup Islami yang merupakan

⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Cet. Ke-5, (Jakarta: Gema Insani, 2008), hal. 16

⁵ Bagus Muhammad Ramadhan, "Etos Kerja Islami...", hal. 275

⁶ Mohammad Irham, "Etos Kerja dalam...", hal. 15

⁷ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, Cet-1 (Malang: UIN Malang Press, 2007), hal. 66-67

sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, dan dijabarkan dalam bentuk amal shaleh. Sehingga etos kerja muslim merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, namun juga sebagai manifestasi amal shaleh, dan karena itu mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur dihadapan Allah SWT.⁸

Etos kerja Islami merupakan karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Dalam perspektif Al-Quran etos kerja merupakan etos atau etika yang selalu mengedepankan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an. Setiap pekerjaan tidak hanya memandang pada aktivitas dunia saja, namun bekerja dilakukan karena ibadah dan juga sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah SWT. Hal ini berdasarkan Firman Allah SWT dalam surat At-Taubah, ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Raasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah Ayat 105)⁹

Sedangkan dalam perspektif hadits, etos kerja dipandang sebagai “spirit” atau semangat yang mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi tidak mungkin membiarkan

⁸ Agung Istiadi, *Manajemen Berbasis ...*, hal.108

⁹ Al-Qur'an dan Terjemahannya..., hal. 203

dirinya berada dalam perbuatan yang menyimpang dan bisa merusakpekerjaannya. Hal ini dapat di lihat dalam Hadits Shohih muslim bahwasanya Rasulullah SAW, bersabda:

مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ فَإِنْ لَمْ يَلْمِهِ وَذَلِكَ أَوْضَعُ الْإِيمَانِ (لحديث) يَسْتَعِ

Artinya: "Barangsiapa di antara kamu melihat terjadinya kemungkaran, hendaklah kamu cegah dengan tangan; apabila tidak sanggup dengan tangan, hendaklah dengan lidah; dan apabila tidak sanggup dengan lidah, cegahlah dengan hati; tetapi yang terakhir ini adalah selemah-lemahnya iman". (HR.Muslim)¹⁰

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi pembeda antara etos kerja dalam Islam yaitu kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim bekerja merupakan sebuah kewajiban hakiki dalam upaya mendapatkan Ridho Allah sehingga dinamakan etos kerja Islami, dimana etos kerja Islami merupakan semangat dan sikap kerja yang total dengan niat Lillahita'ala sehingga pekerjaannya mampu mendatangkan materi sekaligus amal.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Dalam etos kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Adapun faktor-faktor tersebut yaitu:¹¹

a. Agama

¹⁰ Abu Hussein bin al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusairi, *Jami'al-Sholih*, Jilid 1, (Libanon: Dar-al Fikr, t.th), hal. 50

¹¹Muchlisin Riadi, "Pengertian, Ciri-ciri dan Menumbuhkan Etos Kerja" dalam <http://www.kajianpustaka.com/2016/09/pengertian-ciri-dan-menumbuhkan-etos-kerja.html> diakses pada 03 Oktober 2017

Agama merupakan sistem nilai yang mempengaruhi dan menentukan pola hidup penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang sudah pasti diwarnai dengan ajaran agama yang dianut apabila seseorang bersungguh-sungguh dalam menjalankan kehidupan beragama.

b. Budaya

Sikap, mental, tekad dan semangat kerja masyarakat disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya disebut juga sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja seseorang ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi ada tidaknya struktur politik yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil dari kerja keras mereka dalam bentuk upah maupun amal.

d. Kondisi Lingkungan

Lingkungan yang mendukung akan mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya untuk melakukan usaha agar mampu mengelola dan mengambil manfaat bahkan mampu mengundang pendatang untuk ikut mencari sumber penghidupan pada lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tentunya dipengaruhi oleh

tingkat pendidikan seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan ilmu pengetahuan seseorang maka semakin tinggi tingkat etos kerja yang dimiliki.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh ada maupun tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu.

Individu yang memiliki etos kerja tinggi merupakan individu yang memiliki motivasi tinggi pula. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang telah diyakini seseorang.

3. Indikator Etos Kerja Islami

Etos kerja adalah semangat kerja yang dipengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya yang bersumber pada nilai-nilai *transenden* atau nilai-nilai keagamaan yang dianutnya.¹² Adapun indikator etos kerja Islami terdiri dari tiga yaitu diantaranya:¹³

- a. Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah, meliputi:
- Dapat menerima kenyataan yang berkenaan dengan dirinya sendiri, orang lain maupun suasana kerja.
 - Berperilaku apa adanya dan tidak dibuat-buat.

¹² Erwin Jusuf Thaib, "Al- Qur'an dan As-Sunnah sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islam", *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol. 15, No. 1, Juni 2014, hal. 3

¹³ Novandi Arif Pratama, "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya", *JESTT Vol. 1 No. 8 Agustus 2014*, hal. 586

- Berpendirian teguh dan tidak mudah berpengaruh.
 - Konsentrasi kegiatan terletak pada kewajiban, bukan ego.
 - Memiliki rasa tanggung jawab tinggi dalam bekerja.
 - Mempunyai kehidupan motivasi yang digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.
- b. Kerja berlandaskan ilmu, meliputi:
- Pernah mengalami suatu pengalaman puncak.
 - Mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik dan buruk.
 - Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja.
 - Memiliki disiplin yang berasal dari diri sendiri.
- c. Kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya, meliputi:
- Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis.
 - Mampu mengembangkan kreativitas.
 - Senantiasa bertawakal kepada Allah SWT.
 - Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif.

4. Cara Menumbuhkan Etos Kerja Islami

Terdapat beberapa cara yang diperlukan untuk menumbuhkan etos kerja yang Islami, yaitu diantaranya:¹⁴

- a. Niat Ikhlas karena Allah SWT semata, bahwa perbuatan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya. Seperti pada HR. Asy-Syaikhain

¹⁴ Jusmaliani, et.all., *Bisnis Berbasis Syariah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), hal. 77-79

yang artinya :“Sesungguhnya segala perbuatan bergantung pada niatnya, dan seseorang akan memperoleh pahala sesuai dengan apa yang diniatkan”. (HR. Asy-Syaikhain)

- b. Kerja keras, bekerja dengan sungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur, dan mencari pekerjaan yang halal dengan cara yang halal pula. Orang yang bekerja keras dikelompokkan sebagai *mujahid* di jalan Allah SWT. Rasulullah SAW bersabda Sesungguhnya Allah mencintai hamba-Nya yang bekerja dan terampil. Barangsiapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya, maka dia serupa dengan seorang *mujahid* di jalan Allah. (HR. Ahmad)
- c. Memiliki cita-cita tinggi, Luth menunjukkan landasan moral kerja yang harus dibangun. Menurutnya, landasan moral kerja didefinisikan sebagai nilai-nilai dasar agama sebagai tempat berpijak dalam membangun dan memulai suatu pekerjaan. Adapun landasan-landasan moral bekerja tersebut, yaitu:
 1. Merasa terpantau, ia menyadari bahwa segala apa saja yang dikerjakana tidak pernah lepas dalam pengawasan Allah SWT.
 2. Jujur, diartian sebagai kesadaran nurani yang memberikan jaminan kebahagiaan spriritual karena adanya perbuatan benar, ketepatan bekerja, dapat dipercaya, dan tidak ingin berbuat dusta.
 3. Amanah, seseorang memberikan sebuah kepercayaan kepada orang lain dikarenakan orang tersebut dipandang jujur, sehingga kepercayaan tersebut meruapakan *reward* secara tulus dan tidak

ternilai harganya pada orang yang jujur. Sesuatu yang mustahil bila seseorang akan terus menjadikan sifat jujur tersebut menghiasi aktivitasnya dalam melakukan pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

- d. Taqwa, merupakan perbuatan baik yang dilakukan seseorang dan meninggalkan segala sesuatu yang dilarang agama. Taqwa sendiri akan melahirkan manusia yang terpuji, diantaranya yaitu pribadi yang taat beragama, gemar berbuat kebajikan, dan pribadi yang tidak mau melakukan perbuatan tercela. Orang yang selalu menumbuhkan ketaqwaannya dalam bekerja maka akan memperoleh kebaikan yang berasal dari tempat ia bekerja maupun dari Allah SWT berupa pahala.

C. Tinjauan tentang Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri. Untuk itu, apabila ingin menggali secara mendalam perlu untuk mencermati kedua kata tersebut. Kata “disiplin” berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang diartikan murid, pengikut, penganut, atau seorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan pengajaran tersebut. Disiplin yang berasal dari kata *discipline* dapat berarti peraturan yang harus diikuti, bidang ilmu yang dipelajari, ajaran, hukuman, atau etika norma cara bertingkah laku. Disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki kedisiplinan senantiasa berhati-hati dalam mengelola

pekerjaannya serta bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya.¹⁵ Menurut Handoko, disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi.¹⁶

Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, dimana proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan dan menerapkan konsekuensinya.¹⁷

Sementara kata “kerja” diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Menurut Talizihudu Ndara, kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit karya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu alat pemenuhan kebutuhan yang ada.¹⁸ Kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang sebagai sarana memperoleh suatu penghasilan dan digunakan sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidup.

Dari uraian diatas mengenai pengertian masing-masing kata yaitu disiplin dan kerja menjadi disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kemampuan

¹⁵ Agung Istiadi, *Manajemen Berbasis ...*, hal.122

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya ...*, hal. 333

¹⁷ *Ibid.*, hal. 334

¹⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Cet ke-1 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 239

kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan kesediaan dan norma sosial yang berlaku.¹⁹

2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Keith Davis menyatakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*” yang diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi.²⁰

Dalam disiplin terdapat beberapa bentuk yang berbeda-beda. Adapun bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut yaitu:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.²¹ Hal ini berdasarkan pada Firman Allah SWT dalam QS. An-Nur ayat 2 yang berbunyi :

الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِائَةَ جَلْدَةٍ وَلَا تَأْخُذْكُمْ بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلْيَشْهَدْ عَذَابَهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ

Artinya: “Perempuan yang berzina dan laki-laki yang berzina maka deralah tiap-tiap seorang dari keduanya seratus kali dera dan janganlah belas kasihan kepada keduanya mencegah kamu untuk (menjalankan) agama Allah. jika kamu beriman kepada

¹⁹ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Cet ke-3 (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hal. 68

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 132

²¹ Veithzal Rivai, *Islamic Human...*, hal. 606

Allah dan hari akhirat dan hendaklah (pelaksanaan) hukuman mereka disaksikan oleh sekumpulan dari orang-orang beriman”. (QS. An-Nur :2)²²

- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar inidividu selama tindakan-tindakan disipliner. Menurut Keith Davis, disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, hal ini berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang semestinya tersebut dimaksudkan yaitu, pertama: suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua: hak untuk didengar dalam beberapa kasus yang terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga: disiplin tersebut dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.²³
- d. Perspektif Utilitarium (*Utilitarian Perspetive*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.²⁴

3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan pada aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia menerima segala bentuk sanksi atau hukuman ketika melanggar aturan

²² Al-Qur'an dan Terjemah..., hal. 350

²³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya...*, hal 134

²⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Human...*, hal. 607

yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.²⁵ Adapun indikator dalam disiplin kerja menurut Edy Sutrisno:²⁶

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dimaksudkan sebagai realisasi tindakan disiplin oleh para karyawan atau tenaga kerja seperti datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang baik.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap dimana seseorang mampu menanggung segala sesuatu yang dia perbuat. Dalam hal ini karyawan atau tenaga kerja akan senantiasa menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab penuh atas hasil yang ia peroleh, sehingga ia dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Ketaatan

Ketaatan merupakan tindakan disiplin dimana karyawan atau tenaga kerja mampu mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Ketaatan dalam hal ini misalnya memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas bila ada, membuat surat izin ketika tidak masuk kerja, sehingga dapat dikatakan sebagai cerminan dari kedisiplinan yang tinggi.

4. Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja merupakan setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang tenaga kerja yang melanggar peraturan disiplin yang telah dibuat oleh pemimpin atau manajer perusahaan. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja merupakan hukuman disiplin yang ditujukan pimpinan

²⁵ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber...*, hal. 65

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-3, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2011), hal. 80

organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang telah melanggar peraturan disiplin yang dibuat pimpinan atau manajer perusahaan.²⁷

Terdapat beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang pada umumnya berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu diantaranya:²⁸

a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:

1. Teguran lisan.
2. Teguran tertulis.
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:

1. Penundaan kenaikan gaji.
2. Penurunan gaji.
3. Penundaan kenaikan pangkat.

c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:

1. Penurunan pangkat.
2. Pemberhentian dari jabatan.
3. Pemberhentian.
4. Pemecatan.

D. Tinjauan tentang Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hersey dan Blanchard, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

²⁷ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber...*, hal. 74

²⁸ Veithzal Rivai, *Islamic Human...*, hal. 612

Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki kesediaan dan kemampuan tertentu. Ketersediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa adanya pemahaman yang jelas mengenai apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.²⁹

Tinggi rendahnya kinerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat sasaran dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.³⁰

Dalam Islam manusia diperbolehkan untuk bekerja, baik itu dengan cocok tanam, berdagang, mendirikan pabrik, atau pekerjaan apapun selama pekerjaan tersebut tidak dilakukan dengan jalan yang haram. Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Zumar (39): 39

قُلْ يَاقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسُوفَ
تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya:“Katakanlah (Muhammad):“Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”. (QS. Al-Zumar: 39)³¹

Selanjutnya Allah SWT berfirman dalam surat Ath-Talaq 7

لِيُنْفِقَ ذُو سَعَةٍ مِّن سَعَتِهِ وَمَن قُدِرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ فَلْيُنْفِقْ مِمَّا آتَاهُ
اللَّهُ لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَاءً أَتَنَهَا سَيَجْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا ﴿٧﴾

Artinya:“Hendaklah orang yang mampu memberi nafkah menurut kemampuannya. Dan orang yang disempitkan rezekinya

²⁹ *Ibid*, hal. 481

³⁰ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 10, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hal. 291

³¹ Al-Qur'an dan Terjemah..., hal. 462

hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan Allah kepada-nya. Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan (sekadar) apa yang Allah berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan.” (QS. Ath-Talaq: 7)³²

Maksud dari ayat diatas yaitu Allah memerintahkan kepada setiap manusia untuk bekerja dan menafkahi keluarga dengan jalan yang diridhoi-Nya. Adapun dalam bekerja manusia harus melakukannya dengan giat dan niat karena Allah Ta’ala sehingga ia dapat memperoleh kenikmatan di dunia maupun di akhirat.³³

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator merupakan berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dengan mengetahui indikator kinerja dari suatu pekerjaan, kita mampu mengembangkan standar-standar untuk mempermudah proses penilaian kinerja.

Berbagai Indikator kinerja menurut Bangun yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah :³⁴

1. Jumlah Pekerjaan (Kuantitas)

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

³² *Ibid*, hal. 559

³³ Veithzal Rivai, *Islamic Human...*, hal. 409

³⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan

suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³⁵

Salah satu cara yang bisa digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, dan sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja yaitu berupa kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan ukuran tertentu secara objektif yang dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang tercermin oleh kinerja karyawan yang merupakan hasil konkret yang bisa diamati dan diukur.³⁶

Mangkuprawira mendefinisikan bahwa penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja seseorang. Apabila hal tersebut dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, penyelia mereka, departemen SDM, dan perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan jaminan bahwa karyawan mampu berkontribusi fokus startegik dari perusahaan.³⁷

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.³⁸ Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Pada

³⁵ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber...*, hal. 138

³⁶ Veithzal Rivai, *Islamic Human...*, hal. 410

³⁷ Meldona, *Manajemen Sumber...* hal. 330

³⁸ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber...*, hal. 151

waktu yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan.³⁹

4. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat yang ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu diantaranya:⁴⁰

a. Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan untuk menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

c. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan, biasanya berdasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipasi, misalnya dalam bentuk penghargaan.

d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

³⁹ Tb. Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cet 2. Ed.2,(Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2014), hal. 231

⁴⁰ *Ibid.*, hal. 232

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebagai sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan dirinya.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier.

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifik karyawan.

f. Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

g. Ketidakkuratan Informasi

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Sehingga hal ini akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin sebagai gejala dari rancangan pekerjaan yang salah. Melalui penilaian dapat dimungkinkan mampu mendiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja yang Sama

Penilaian kerja yang akurat secara aktual akan menghitung kaitannya dengan kinerja sehingga dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan Eksternal

Terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, ataupun masalah lainnya. Apabila masalah-masalah tersebut tidak mampu diatasi melalui penilaian, maka departemen SDM memungkinkan mampu menyediakan bantuannya.

k. Umpan Balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi akan mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM tersebut diterapkan.

Adapun tujuan dari penilaian kinerja menurut McGregor mengklasifikasikan tujuan penilaian kinerja dapat dibagi menjadi tiga bagian yaitu:⁴¹

- a. Administratif, menyediakan dengan rapi cara untuk menentukan promosi, mutasi karyawan, dan kenaikan gaji.
- b. Informatif, memberi masukan data kepada manajemen mengenai kekuatan dan kelemahan dari para bawahannya langsung dan individu-individu lainnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.
- c. Motivasional, menciptakan pengalaman belajar yang dapat memotivasi para karyawan untuk mengembangkan diri sendiri dan meningkatkan kinerja mereka.

⁴¹ Veithzal Rivai, *Islamic Human...*, hal. 413

E. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian ini juga menggunakan referensi-referensi pustaka. Hal ini juga dimaksudkan untuk mengambil poin-poin penting yang sudah ada pada penelitian terdahulu. Kajian terhadap penelitian terdahulu ini tentunya yang berhubungan dengan pengaruh etos kerja Islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Vaisal A. Sapada, dkk⁴², dengan judul “*The Effect Of Organizational Culture And Work Ethics On Job Satisfaction And Employees Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja pada kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara budaya organisasi dan etos kerja pada kepuasan dan kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian Achmad Vaisal A. Sapada, dkk dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terletak pada variabel bebas etos kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian Achmad, dkk menggunakan dua variabel bebas budaya organisasi dan etos kerja serta variabel terikat kepuasan dan kinerja karyawan. Sedangkan peneliti menggunakan dua variabel bebas etos kerja Islami dan disiplin kerja serta satu variabel terikat kinerja karyawan.

⁴² Achmad Vaisal A. Sapada, dkk, “The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance”, *The International Journal of Engineering and Science (IJES)* Vol. 6 Issue 12, 2017

Penelitian yang dilakukan oleh Meisy Suwuh,dkk⁴³, dengan judul “*The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut Kcp Likupang*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Kcp Likupang. Persamaan antara penelitian Meisy Suwuh, dkk dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu pada variabel bebas disiplin kerja dan pada variabel terikat kinerja karyawan. Namun penelitian Meisy Suwuh, dkk menggunakan tiga variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan dua variabel bebas yaitu etos kerja Islami dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan Abd. Wahid⁴⁴, dengan judul “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian tersebut bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan

⁴³ Meisy Suwuh,dkk, “The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut Kcp Likupang”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol.16 No. 01, 2016*

⁴⁴ Ikhsan Abd. Wahid, “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali”, *e Jurnal Katalogi, Vol.4 No.8, April 2016*

Daerah Kabupaten Morowali. Persamaan antara penelitian Ikhsan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu pada variabel bebas etos kerja dan disiplin kerja dan pada variabel terikat kinerja karyawan. Namun penelitian Ikhsan menggunakan tiga variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan dua variabel bebas yaitu variabel tersebut diatas dikurangi variabel motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rima Alhalimah,dkk.⁴⁵ Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah sampling jenuh, yaitu mengambil sampel dari seluruh populasi karyawan bagian marketing yang berjumlah 20 orang karyawan. Hasil dari penelitian tersebut bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. Persamaan antara penelitian Rima Alhalimah,dkk dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada variabel bebas disiplin dan variabel terikat kinerja karyawan. Namun penelitian Rima Alhalimah,dkk hanya menggunakan satu variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan dua variabel bebas yaitu etos kerja Islami dan disiplin kerja.

⁴⁵ Rima Alhalimah Hajrina,dkk, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta”, *Epigram Vol. 13 No. 2 Oktober 2016*

Penelitian yang dilakukan oleh Mitra Hadisi.⁴⁶ Penelitian dengan judul “*The Effect Of Islamic Work Ethics On The Performance Of Muslim Employees Of Marketing Sector In Multinational Companies*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan muslim bidang pemasaran di Perusahaan Multinasional. Hasil penelitian dari penelitian tersebut bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan muslim di Perusahaan Multinasional. Penelitian Mitra memfokuskan obyek penelitiannya pada karyawan muslim. Persamaan antara penelitian Mitra dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada variabel bebas etos kerja Islami dan pada variabel terikat kinerja karyawan. Namun penelitian Mitra hanya menggunakan satu variabel bebas sedangkan variabel bebas yang digunakan peneliti yaitu yang tersebut diatas ditambah satu variabel bebas disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky.⁴⁷ Penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah

⁴⁶ Mitra Hadisi, “The Effect Of Islamic Work Ethics On The Performance Of Muslim Employees Of Marketing Sector In Multinational Companies”, *International Journal of Organizational Leadership* 3(2014) 31-40, 2014

⁴⁷ Harjoni Desky, “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe”, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* Vol.8 No.2, Desember 2014

makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Persamaan antara penelitian Harjoni dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada variabel bebas etos kerja Islami dan pada variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian Harjoni menggunakan dua variabel bebas etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan sedangkan variabel bebas yang digunakan peneliti yaitu etos kerja Islami dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wuri Andriyani.⁴⁸ Penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Anugerah Cabang Purworejo”. Penelitian tersebut mengambil responden sebanyak 13 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah studi sensus atau studi populasi, yaitu seluruh karyawan Ksp Anugerah Cabang Purworejo. Hasil dari penelitian tersebut bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dan bersamaan antara disiplin kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan di Ksp Anugerah Cabang Purworejo. Persamaan antara penelitian Wuri dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu pada variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian Wuri menggunakan dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan gaji sedangkan penelitian yang digunakan peneliti yaitu dua variabel bebas yaitu etos kerja Islami dan disiplin kerja.

⁴⁸ Wuri Andriyani, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Anugerah Cabang Purworejo”, *Oikonomia: Vol.2 No.2, 2013*

Penelitian yang dilakukan oleh Arief Chaidir Abdillah dan Farid Wajdi.⁴⁹ Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali”. Penelitian tersebut mengambil responden sebanyak 68 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah studi sensus atau studi populasi, yaitu seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali. Hasil dari penelitian tersebut bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara kepemimpinan, stress kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali. Persamaan antara penelitian Arief dan Farid dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terletak pada variabel bebas disiplin kerja dan pada variabel terikat kinerja karyawan. Namun penelitian Arief dan Farid menggunakan empat variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan dua variabel bebas yaitu etos kerja Islami dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Afiatun Nadipah⁵⁰, dengan judul “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu

⁴⁹ Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi, “Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 12, No. 1, Juni 2011*

⁵⁰ Afiatun Nadipah, *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya*, (Salatiga : IAIN Salatiga, 2016)

menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*, yaitu cara mengambil sampel dengan memberi kesempatan yang sama untuk dipilih bagi setiap individu atau unit dalam keseluruhan populasi. Adapun sampel yang diambil yaitu sejumlah 116 karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan sekitarnya. Hasil dari penelitiann tersebut bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara etos kerja Islam, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan sekitarnya. Persamaan penelitian Afiatun dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terletak pada salah satu variabel bebas yaitu etos kerja Islam dan pada variabel terikat kinerja karyawan. Namun penelitian Afiatun menggunakan tiga variabel bebas sedangkan penelitian peneliti menggunakan dua variabel bebas yaitu etos kerja Islami dan disiplin kerja.

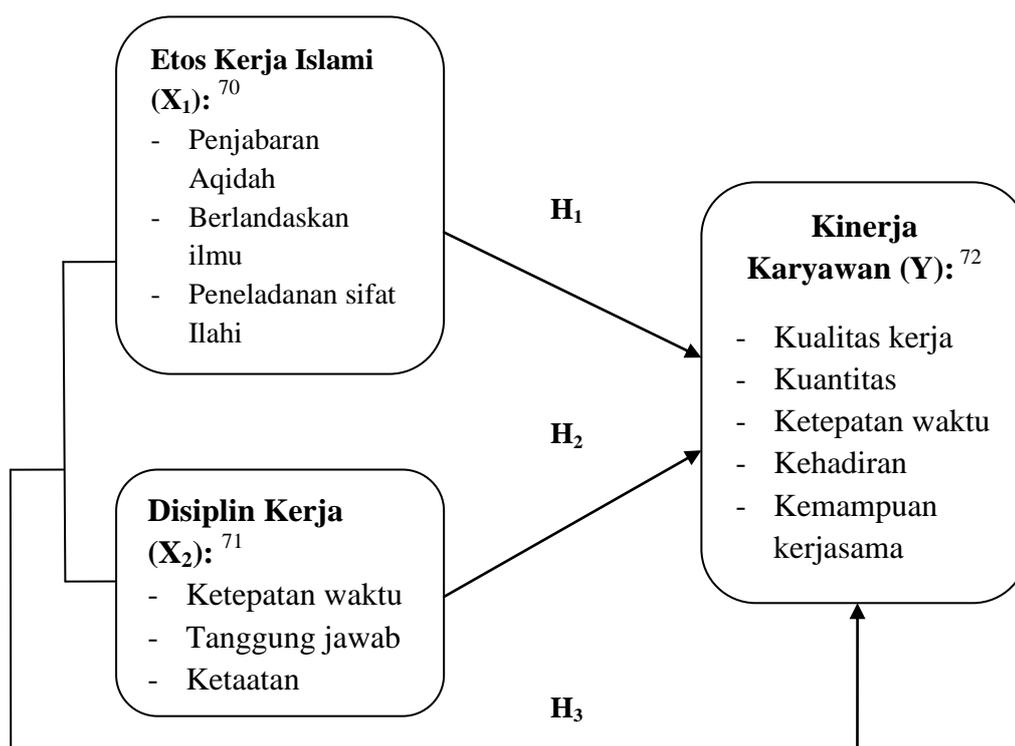
Penelitian yang dilakukan oleh Tinta Dwi Margawati⁵¹, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Mandiri Watulimo Trenggalek”. Penelitian tersebut mengambil responden sebanyak 19 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi karyawan Koperasi Syariah Mandiri Watulimo Trenggalek. Hasil dari penelitian tersebut bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja

⁵¹ Tinta Dwi Margawati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Mandiri Watulimo Trenggalek*, (Tulungagung : Skripsi Tidak diterbitkan, 2015)

karyawan Koperasi Syariah Mandiri Watulimo Trenggalek. Persamaan antara penelitian Tinta Dwi dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terletak pada variabel bebas disiplin kerja dan pada variabel terikat kinerja karyawan. Namun penelitian Tinta Dwi menggunakan salah satu variabel bebas yang tidak sama dengan variabel bebas peneliti yaitu gaya kepemimpinan.

F. Kerangka Berpikir Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber : Data olahan peneliti, 2017

⁵² Novandi Arif Pratama, *Pengaruh Etos Kerja...*, hal. 586

⁵³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 80

⁵⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hal.233

Penjelasan hubungan antar variabel dari kerangka berfikir, yaitu :

1. Variabel Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Melakukan suatu pekerjaan tidak hanya dikarenakan oleh faktor materi namun adanya etos kerja Islami juga sangat penting diterapkan dalam bekerja. Dengan etos kerja Islami maka semangat karyawan akan terdorong sehingga hal ini membuat organisasi atau perusahaan mengalami kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan secara optimal. Dalam Islam etos kerja yang dominan yaitu menganggap kehidupan di dunia harus dilakukan secara giat dengan mengarahkan pada kegiatan yang lebih baik. Dengan adanya prinsip ini dapat meningkatkan profesionalisme karyawan. Profesionalisme karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

2. Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerja sama diantara para karyawan. Sehingga secara tidak langsung disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kesadaran disiplin yang tinggi, sangat mungkin karyawan dan organisasi atau perusahaan menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan harapan yang direncanakan di awal. Semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya,

mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan.

G. Hipotesis Penelitian

Sugiyono mengatakan bahwa, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesisnya sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri.
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri.
- H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sumenang Kediri.