

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan<sup>13</sup>

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan

---

<sup>13</sup> Mellysa Pusparani, 'Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2.4 (2021), 534–43. hal. 535.

dapat berpengaruh pada baikburuknya kinerja instansi. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari instansi.<sup>14</sup>

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>15</sup> Menurut Sedarmayanti kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

---

<sup>14</sup> Donni Juni Priansa, *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*, 2017.h.48.

<sup>15</sup> Lyta Lestary and Harmon, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3 (2017), 94–103.

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut sadarmayanti antara lain:<sup>16</sup>

- 1) Sikap mental, (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seseorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja dan etika kerja yang dimiliki seseorang karyawan.
- 2) Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seseorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi
- 3) Keterampilan, karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

---

<sup>16</sup> Wulandari Mumtaz, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar' (IAIN Batu Sangkar, 2021).

- 4) Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- 5) Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
- 6) Kedisiplinan. kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 7) Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
- 8) Lingkungan Kerja (Sarana pra sarana) perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat

menjalankan tugasnya dengan tenang dan nyaman.

- 9) Kesempatan berprestasi. Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Menurut Rivai dan Sagala, adapun aspek-aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja seseorang berdasarkan hasil studi Lazer dan Wikstrom dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; dan 3) Kemampuan hubungan interpersonal. Sedangkan menurut Anwar Prabu, Kinerja karyawan dapat dinilai dari :1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Tanggung jawab; 4) Kerjasama; dan 5) Inisiatif.<sup>17</sup>

### **c. Indikator kinerja karyawan**

Menurut Robbins, ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Mellysa Pusparani, 'Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2.4 (2021), 534-43. hal. 536.

<sup>18</sup> Novia Ruth Silaen and Dkk, *Kinerja Karyawan* (Jawa Barat: Widina Bakhti Persada Bandung, 2021).hal. 6

1. Kualitas Kerja Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketepatan Waktu Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain. Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
4. Efektifitas dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. Komitmen Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Selain indikator yang disebutkan diatas terdapat beberapa pendapat mengenai indikator-indikator Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut<sup>19</sup>:

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

---

<sup>19</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)* (Riau: Zanafa Publishing, 2018).hal. 69

- 1) Kuantitas Hasil kerja
  - 2) Kualitas hasil kerja
  - 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
- 1) Disiplin Kerja
  - 2) Inisiatif
  - 3) Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
- 1) Kepemimpinan
  - 2) Kejujuran
  - 3) Kreativitas

Mondy, Noe, Premeaux menyatakan bahwa pengukuran (indikator) kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi<sup>20</sup>:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan

---

<sup>20</sup> Mahendro Sumardjo and Donni Juni Priansa, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018).hal.199

kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan



Dari beberapa pendapat di atas, penelitian ini menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins, ada lima indikator kinerja karyawan diantaranya ada kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen.

## 2. Etos Kerja Islam

### a. Pengertian Etos Kerja Islam

Secara etimologis, kata etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti: sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Makna kerja dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memenuhi kebutuhannya, baik di dunia maupun akhirat. Bekerja bukanlah sekedar untuk memperoleh penghasilan, namun bekerja yang lebih hakiki merupakan perintah Tuhan untuk menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesamanya. Melalui bekerja, dapat diperoleh beribu pengalaman, dorongan bekerja, bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin, dituntut kerja keras, kreatif, dan siap menghadapi tantangan zaman.

Apabila etos digabungkan dengan kerja maka maknanya lebih khas. Etos kerja adalah kata majemuk yang terdiri dari dua kata dengan arti yang menyatu. Dua makna khas itu adalah semangat kerja, dan keyakinan seseorang atau kelompok. Selain itu juga sering diartikan sebagai setiap kegiatan manusia yang dengan sengaja

diarahkan pada suatu tujuan tertentu. Tujuan itu adalah kekayaan manusia sendiri, entah itu jasmani maupun rohani atau pertahanan terhadap kekayaan yang telah diperoleh.<sup>21</sup>

Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam merupakan hasil suatu keyakinan seorang Muslim. Etos kerja diyakini memiliki hubungan dengan tujuan hidup manusia seperti memperoleh keberkahan dari Allah SWT. Dalam konteks ini, perlu diketahui bahwa pada prinsipnya Islam adalah agama yang mengajarkan tentang amal dan kerja. Inti ajarannya yaitu setiap hamba selalu dituntut untuk senantiasa mendekatkan diri kepada Allah agar mendapatkan ridha-Nya melalui kerja dan amal saleh dengan memperbanyak ibadah hanya kepada-Nya.<sup>22</sup>

Menurut Sinamo menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah seni, kerja adalah ibadah, kerja

---

<sup>21</sup> Baiq El Badriat, *Etos Kerja Perspektif Islam Dan Budaya* (Mataram: Sanabil, 2021).hal 5-6

<sup>22</sup> Baiq El Badriat, *Etos Kerja Perspektif Islam Dan Budaya* (Mataram: Sanabil, 2021).hal.11

adalah aktualisasi, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.<sup>23</sup>

Membahas etos kerja dalam Islam, berarti menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam, sebagai suatu sistem keimanan, tentunya mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja. Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup itu memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya. Dengan kata lain, seseorang agaknya akan sulit melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan itu tidak bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, langsung ataupun tidak langsung.<sup>24</sup>

#### **b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Etos Kerja**

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:<sup>25</sup>

1. Agama; Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi

---

<sup>23</sup> Andri Hadiyansyah and Rini Purnamasari Yanwar, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.AE', *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3.2 (2015).hal 152

<sup>24</sup> Cihwanul Kirom, 'Etos Kerja Dalam Islam', *Journal of Sharia Economic Law*, 1.1 (2018).hal. 69

<sup>25</sup> Baiq El Badriat, *Etos Kerja Perspektif Islam Dan Budaya* (Mataram: Sanabil, 2021).hal 23

atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah

2. Budaya; Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.
3. Sosial Politik; Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong

masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4. Kondisi Lingkungan/Geografis; Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan; Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata

dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur Ekonomi; Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi Intrinsik Individu; Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

### **c. Indikator Etos Kerja dalam Islam**

Dalam konteks islam etos kerja akan meningkatkan kinerja seseorang. Karena jika kinerja dipercaya

mempunyai kaitan erat dengan etos kerja, maka etos kerja dipandang terkait dengan nilai-nilai yang dianut oleh seorang yang beragamanya kuat. Hal ini menurut hasil penelitian, bahwa diantara nilai yang dianut seseorang yang dianggap sangat dominan mempengaruhi kejiwaan dan sikap seseorang adalah karena nilai-nilai yang berasal dari agama yang dianutnya. Etos kerja seorang muslim, dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberi norma-norma dasar untuk membangun dan membina muamalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertaqwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.

Dalam bekerja seorang muslim harus mempunyai etos kerja islami yang antara lain adalah<sup>26</sup>:

1. Profesional, Setiap pekerjaan yang dilakukan seorang muslim harus dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh hasil yang terbaik. Tentu saja untuk mencapai profesionalisme harus didukung dengan sarana yang ilmiah, modern dan canggih.

---

<sup>26</sup> Cihwanul Kirom, 'Etos Kerja Dalam Islam', *Journal of Sharia Economic Law*, 1.1 (2018).hal 70

2. Tekun. Seorang muslim tidak hanya sekedar bekerja, tetapi juga menekankan agar bekerja dengan tekun dan baik yaitu dapat menyelesaikannya dengan sempurna karena itu merupakan kewajiban setiap muslim.
3. Jujur dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhirat.
4. Amanah dalam bekerja adalah suatu perbuatan yang sangat mulia dan utama.
5. Kreatif. Orang yang hari ini sama dengan hari kemarin dianggap merugi, karena tidak ada kemajuan dan tertinggal oleh perubahan. Terlebih lagi orang yang hari ini lebih buruk dari kemarin dianggap orang yang celaka, karena berarti akan tertinggal jauh dan sulit lagi mengejar. Orang yang beruntung hanyalah orang yang hari ini lebih baik dari kemarin, berarti selalu ada penambahan. Inilah sikap perubahan yang diharapkan selalu terjadi pada setiap muslim, sehingga tidak akan pernah tertinggal, dia selalu antisaifatif terhadap perubahan, dan selalu siap menyikapi perubahan.



Adapun indikator etos kerja Islami menurut Asifudin terdiri dari tiga yaitu diantaranya<sup>27</sup>:

1. Kerja Merupakan Penjabaran Dari Aqidah, Meliputi:

- a) Dapat menerima kenyataan yang berkenaan dengan dirinya sendiri, orang lain maupun suasana kerja.
- b) Berperilaku apa adanya dan tidak dibuat-buat.
- c) Berpendirian teguh dan tidak mudah berpengaruh.
- d) Konsentrasi kegiatan terletak pada kewajiban, bukan ego.
- e) Memiliki rasa tanggung jawab tinggi dalam bekerja.
- f) Mempunyai kehidupan motivasi yang digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.

2. Kerja Berlandaskan Ilmu, Meliputi:

- a) Pernah mengalami suatu pengalaman puncak

---

<sup>27</sup> Asifudin and Ahmad Janan, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press., 2004).hal.67

- b) Mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik dan buruk.
- c) Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja.
- d) Memiliki disiplin yang berasal dari diri sendiri.

3. Kerja Dengan Meneladani Sifat Ilahi Dan Mengikuti PetunjukNya, Meliputi:

- a. Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis.
- b. Mampu mengembangkan kreativitas.
- c. Senantiasa bertawakal kepada Allah SWT.
- d. Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif

Dari beberapa pendapat di atas, penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Asifudin diantaranya adalah Kerja Merupakan Penjabaran Dari Aqidah, Kerja Berlandaskan Ilmu dan Kerja Dengan Meneladani Sifat Ilahi Dan Mengikuti PetunjukNya.

### 3. Disiplin Kerja

#### A. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau

mantaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku diperusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik .<sup>28</sup>

Menurut Siagian, disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin

---

<sup>28</sup> Diah Pranitasari and Khusnul Khotimah, 'Analisis Disiplin Kerja Karyawan: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen', *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18.01 (2021), 22–38.hal.24

kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerja.<sup>29</sup>

Menurut B. Siswanto Sastro, mendefinisikan sebagai “Suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”<sup>30</sup>

## **B. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

---

<sup>29</sup> Apfia Ferawati, ‘PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN’, *Jurnal AGORA*, 5.1 (2017), 1–3.

<sup>30</sup> Roni Faslah and Meghar Trementari Savitri, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk.’, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1.2 (2013), 40–53.

kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut.<sup>31</sup>

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungandengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

---

<sup>31</sup> Diah Pranitasari and Khusnul Khotimah, 'Analisis Disiplin Kerja Karyawan: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen', *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18.01 (2021), 22–38.hal. 26

Adapun dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah<sup>32</sup>:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

1. Masuk Kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian

Dari beberapa pendapat di atas, penelitian ini menggunakan pendapat yang mengatakan bahwasannya indikator disiplin kerja diantaranya ada dimensi ketaatan waktu dengan indikator: Masuk Kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara efektif, Tidak pernah mangkir/tidak kerja, dan dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator: Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, Target pekerjaan dan Membuat laporan kerja harian

#### **4. Motivasi Kerja**

##### **A. Pengertian Motivasi Kerja**

---

<sup>32</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)* (Riau: Zanafa Publishing, 2018).hal 21

Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sehingga mengarahkan pegawai terhadap tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bisa memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai. Secara individu, motivasi kerja dapat dilihat dari pada usaha peningkatan kebutuhan hidup mereka dan organisasi. Motivasi kerja dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Pemberian motivasi ini dapat memberi efek positif dalam pelaksanaan kerja bagi pegawai.

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno motivasi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, dapat memiliki, memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan, berkuasa. Sedangkan faktor ekstern ialah terkait kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Wiwik Wisiyanti and Dewi Fitriani, 'Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok', *Jurnal Cakrawala*, 17.2 (2017).hal 134

Kondalkar, mendefinisikan motivasi sebagai semangat membara dalam disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari beberapa pendapat dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.<sup>34</sup>

## **B. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu<sup>35</sup>

1. kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

---

<sup>34</sup> Siti Maisarah Hasibuan and Syaiful Bahri, 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1.1 (2018), 71–80.

<sup>35</sup> Krisnawati Wiji Rahayu, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur



2. kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Indikator menurut Saigian dan Aldo Herlambang, dkk, dari motivasi adalah sebagai berikut<sup>36</sup>:

a. Pengarahan Diri.

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan.

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja.

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Dari beberapa pendapat di atas, penelitian ini menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Saigian

---

<sup>36</sup> Khaeruman and Luis Marnisah, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus* (Banten: CV.AA.Rizky, 2021).hal 34

dan Aldo Herlambang diantaranya adalah penerahan diri, kekuasaan dan kebutuhan keamanan kerja.

## **5. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.<sup>37</sup>Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai.

Menurut Isyandi, Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang

---

<sup>37</sup> Khaeruman and Luis Marnisah, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus* (Banten: CV.AA.Rizky, 2021). Hal 270

diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja.<sup>38</sup>

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai suatu organisasi dapat bekerja dengan baik. Berikut ini dikemukakan mengenai pendapat beberapa ahli tentang lingkungan kerja:

Menurut Kasmir lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Sedarmayati mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya,

---

<sup>38</sup> Nurhayanti Mustari Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba', *Jurnal Unismuh*, 3 no. (2022)hal 288

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>39</sup>

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Menurut Sedarmayanti adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah: 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja; 2) Temperatur di Tempat Kerja; 3) Kelembaban di Tempat Kerja; 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja; 5) Kebisingan di Tempat Kerja; 6) Bau-bauan di Tempat Kerja; 7) Tata Warna di Tempat Kerja;

---

<sup>39</sup> Junaidi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai', *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1.4 (2021), 415. Hal. 275

8) Dekorasi di Tempat Kerja; 9) Musik di Tempat Kerja; dan 10) Keamanan di Tempat Kerja<sup>40</sup>

## **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Setiap manusia memiliki cara sendiri untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya agar kinerjanya menjadi lebih baik. Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :<sup>41</sup>

- a. Lingkungan Kerja Fisik; Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya). 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja

---

<sup>40</sup> Mellysa Pusparani, Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia):Jurnal ilmu Manajemen Terapan, Vol.2 Issue 4 (2021) hal.536

<sup>41</sup> Nur'aini Marzan and Donny Dharmawan, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mas Land. Tbk TANGERANG', 5.3 (2017).

yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non fisik; Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan

horizontal). Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang :

- 1) Tidak terdapat konflik antar karyawan.
- 2) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- 3) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- 4) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
- 5) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan<sup>42</sup>

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti yaitu :

- 1) Penerangan Cahaya di tempat kerja;
- 2) Temperatur di tempat kerja;
- 3) Keamanan di tempat kerja;
- 4) Kebersihan

Dari uraian di atas tentang lingkungan kerja, dapat disimpulkan hal yang bisa di jadikan indikator lingkungan kerja karyawan, yaitu menurut Sedarmayati<sup>43</sup>:

---

<sup>42</sup> Nur'aini Marzan, Donny Dharmawan, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mas Land. Tbk TANGERANG, Vol.5. No. 3 (2017)

<sup>43</sup> Khaeruman, Luis Marnisah, dkk. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus. (Banten; CV.AA.Rizky,2021), hal.37



- a. Aman, maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerja menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.
- b. Tempat yang layak, maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerjaan menjadi tidak efektif
- c. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar karyawan sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat karyawan mnjadi giat untuk bekerja.

Adapun dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut<sup>44</sup>:

Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator:

1. Tata warna
2. Dekorasi

Dimensi suara, dengan indikator:

1. Bunyi musik

---

<sup>44</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*, (Riau: Zanafa Publishing, 2018) hal.71-72

2. Binyi mesin pabrik, bengkel

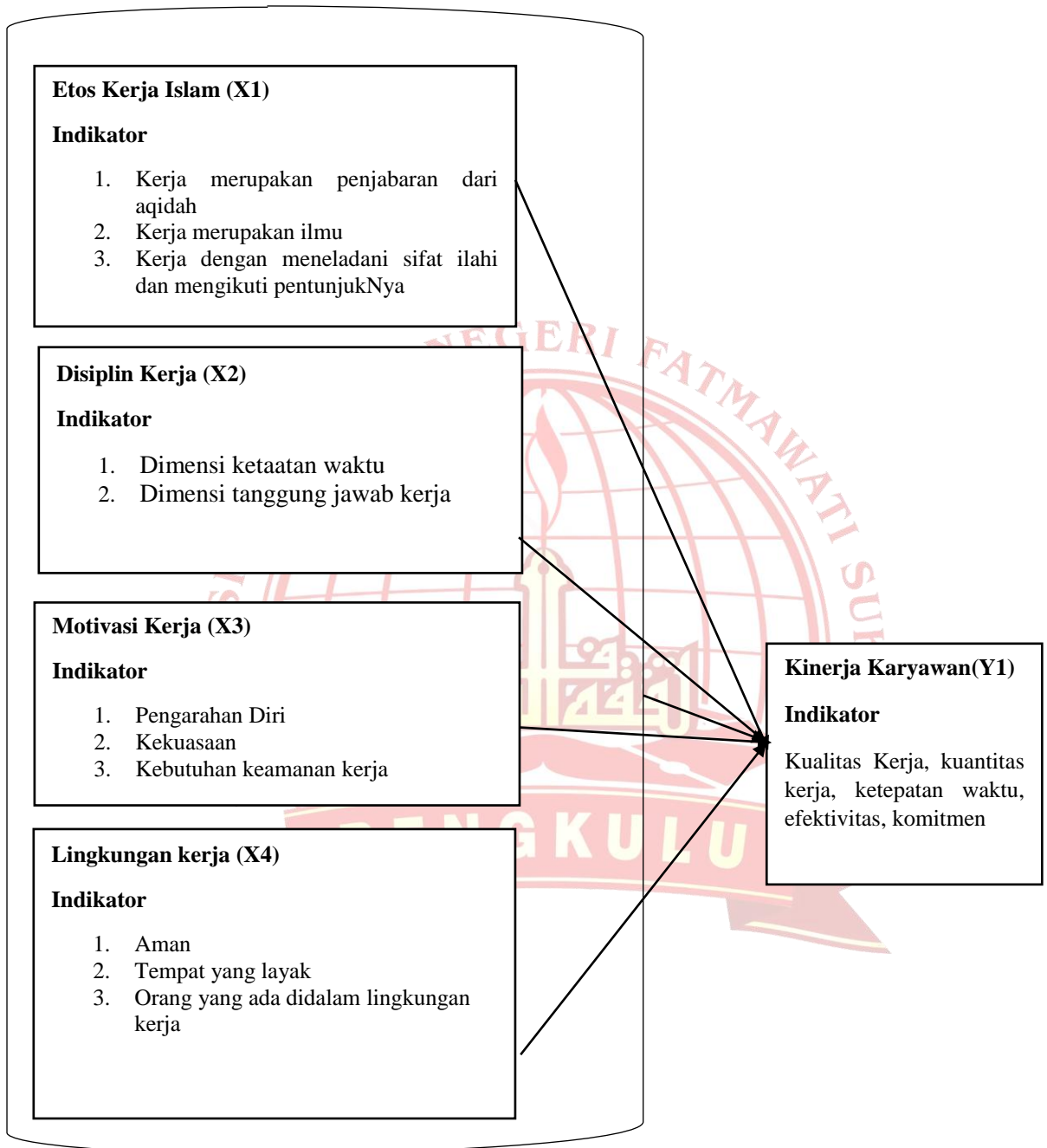
Dimensi udara, dengan indikator:

1. Suhu udara
2. Kelembaban udara

Dari beberapa pendapat tentang indikator lingkungan kerja diatas, penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayati, diantaranya adalah Aman, Tempat yang layak, orang yang ada di dalam lingkungan kerja.

## **B. Kerangka Berpikir Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh etos kerja islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Bngkulu. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir seperti yang tersaji dalam gambar berikut ini:



**Tabel 2.1**

**Skema Kerangka Berpikir Penelitian**

### C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah Dugaan sementara terhadap rumusan masalah peneliti. Dengan mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_a$  : Etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu.  
 $H_0$  : Etos kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu.
2.  $H_a$  : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu.  
 $H_0$  : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu.
3.  $H_a$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu.  
 $H_0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu.
4.  $H_a$  : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu.  
 $H_0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu.

5.  $H_a$  : Etos kerja islam,disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu.

$H_0$  : Etos kerja islam,disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu.

