

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Kinerja

##### 1. Pengertian Kinerja

Menurut Armstrong dan Barong yang dikutip oleh Wibowo kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.<sup>1</sup>

Sedangkan menurut Rivai dan Basri yang dikutip oleh Bintaro dan Daryanto kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.<sup>2</sup>

##### 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Sedermayanti yang dikutip oleh Hari Sulaksono faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.

---

<sup>1</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Depok: Rajawali Pes,2017),hlm.7

<sup>2</sup>Bintaro dan Daryanto,*Menejemen Penilaian Kinerja Karyawan*,(Yogyakarta: Penerbit Gava Media),hlm.106

- b. Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
- c. Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai pasti memiliki kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak memiliki ketrampilan.
- d. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
- e. Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
- f. Kedisiplinan yang kondusif dan kenyamanan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- g. Komunikasi pegawai dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan atau organisasi.
- h. Sarana prasarana, perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja pegawainya.
- i. Kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hlm. 103-105

### **3. Indikator kinerja**

Menurut Hersey, Blanchard, dan Jhonson yang dikutip oleh Wibowo, bahwa indikator kinerja terdiri dari:

a. Tujuan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, tujuan menunjukkan kemana arah kinerja yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

b. Standar.

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik.

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

## 5. Kompetensi.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlakukan untuk mencapai tujuan.

## 6. Motif.

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi berupa insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan standar terjangkau, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.

## 7. Peluang.

Peluang merupakan kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.<sup>4</sup>

## **B. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo motivasi merupakan sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.<sup>5</sup>

Hamalik mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi:

1. Motivasi dipandang sebagai suatu proses.

---

<sup>4</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, OP.Cit,hlm.86-88

<sup>5</sup>Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Depok: Rajawali Pers,2019), hlm. 109

## 2. Menentukan karakter dari proses ini.

Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pegawai untuk bekerja sama untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari pegawai, maka bisa dikatakan memiliki jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>6</sup>

## 2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan ada beberapa tujuan dari motivasi, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 111

<sup>7</sup>Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Grasindo, 2002), hlm. 19

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Faktor motivasi dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu faktor intern dan ekstern antara lain:

#### **1. Faktor Intern.**

- a. Keinginan untuk dapat hidup, untuk dapat hidup seseorang mampu bekerja apa saja dan apakah pekerjaan itu baik atau buruk, halal atau harapan dan sebagainya.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan ini dapat mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan, bahwa keinginan yang keras dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk dapat penghargaan, dimana seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk dapat pengakuan, keinginan untuk dapat pengakuan dapat meliputi antara lain:
  - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
  - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
  - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
  - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
  - 5) Keinginan untuk berkuasa, hal ini akan mendorong seseorang untuk bekerja, keinginan untuk berkuasa ini biasanya dilakukan dengan tindakan tidak terpuji.

## 2. Faktor Ekstern.

- a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan pertama yang bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c. Supervisi yang baik, supervisi dalam pekerjaan adalah yang memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat suatu kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, Perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e. Status dan tanggung jawab, status dan kedudukan sangat didambakan bagi pegawai dalam bekerja. Pegawai bukan hanya mengharapkan kompensasi saja, tetapi mereka juga akan berharap dapat memiliki jabatan dalam suatu perusahaan.
- f. Peraturan yang fleksibel, peraturan ini biasanya berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai termasuk dalam memberikan promosi hak dan kewajiban para pegawai, pemberian

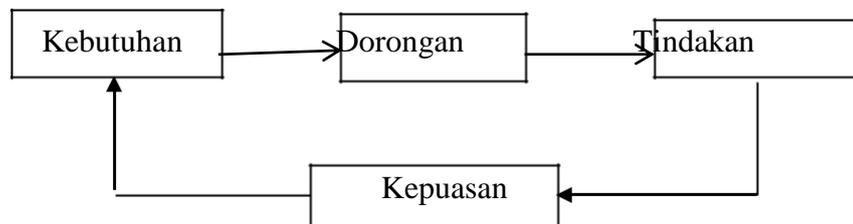
kompensasi, mutasi dan sebagainya. Oleh sebab itu biasanya peraturan ini memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.<sup>8</sup>

#### 4. Teori Motivasi

Teori motivasi ini membantu manajemen dan pegawai untuk memecahkan suatu permasalahan yang ada di organisasi, para manajemen dan para pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

##### 1. Teori kepuasan

Teori ini memusatkan pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.



**Gambar 2.1**

Model Motivasi dari *Content Theory*

Jika kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun semakin baik. Sehingga pada dasarnya seorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan,

---

<sup>8</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, OP.Cit. hlm.117-120

maka seorang tersebut akan semakin giat bekerja. Tinggi rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang dapat mencerminkan semangat orang tersebut.<sup>9</sup>

Beberapa teori motivasi menurut Hasibuan, sebagai berikut:

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini telah menyusun kebutuhan manusia dalam lima tingkatan yang akan dicapai menurut tingkat pentingnya sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologi merupakan kebutuhan tingkat pertama yang paling rendah yang harus dipenuhi dan dipuaskan oleh pegawai sebelum dirinya mencapai kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Kebutuhan ini terdiri dari makan, minum, pernapasan, dan lain-lain kebutuhan yang bersifat biologis.
- b. Kebutuhan Keamanan merupakan kebutuhan tingkat kedua yang harus dipenuhi setelah kebutuhan tingkat pertama dipenuhi dan dipuaskan. Kebutuhan yang termasuk dalam keamanan adalah kestabilan, ketergantungan, perlindungan, bebas dari rasa takut dan ancaman.
- c. Kebutuhan Sosial merupakan kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, pada saat ini individu akan merasa sangat kesepian dan terisolasi dari pergaulan. Individu ini akan

---

<sup>9</sup>*Ibid*, hlm. 121

membutuhkan teman dan perhatian dari orang lain. Contohnya, setiap pegawai selain menginginkan pekerjaan yang aman dan selamat, dirinya juga ingin dapat berinteraksi dengan orang lain.

d. Kebutuhan Harga Diri, kebutuhan ini dapat dibagi menjadi dua kategori. Pertama, kebutuhan terhadap kekuasaan, berprestasi, pemenuhan diri, kekuatan dan kemampuan untuk memberi keyakinan dan kehidupan serta kebebasan. Kedua, kebutuhan terhadap nama baik, status, keberhasilan, pengakuan, pengakuan dan penghargaan.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi bagi pegawai yang juga ingin dipenuhi dan dipuaskannya. Dalam kebutuhan ini masing-masing pegawai ingin mewujudkan diri sebagai seseorang yang mempunyai kemampuan yang unik.<sup>10</sup>

## 2. Teori Motivasi Proses.

Teori ini berlawanan dengan teori yang dijelaskan di atas, teori ini memusatkan pada bagaimana motivasi terjadi. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Ada tiga teori motivasi proses yang sering dikenal, yaitu teori harapan, keadilan dan pengukuhan.

---

<sup>10</sup>Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, OP.Cit, hlm.28-30

- a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*), teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja dengan giat dalam melaksanakan pekerjaannya tergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.
- b. Teori Keadilan (*Equity Theory*), teori ini menekankan pada ego seseorang yang selalu mendambakan keadilan dalam memberikan hadiah maupun hukuman terhadap perilaku yang sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang<sup>11</sup>

## 5. Indikator Motivasi

Menurut Newstrom indikator motivasi ada 4, yaitu:

1. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
2. *Commitment* merupakan suatu tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *Organizational citizenship*.
3. *Satisfaction* atau kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
4. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Op.Cit. hlm. 142

<sup>12</sup>Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, OP.Cit, hlm. 110

## C. Stres Kerja

### 1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko yang dikutip oleh Sutarto Wijono stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.<sup>13</sup>

Sedangkan menurut Robbins yang dikutip oleh Antonius Rino Vancapo stres merupakan suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada hambatan, kesempatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting, tetapi tidak dapat dipastikan.<sup>14</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua pekerjaan.

### 2. Jenis Stres

Menurut Quick dan Quick jenis stres dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustress*, hasil dari stres yang bersifat sabar, positif, dan konstruktif (bersifat membangun).
- b. *Distress*, hasil stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak).<sup>15</sup>

### 3. Gejala stres di tempat kerja

Adapun penyebab stres yang sering terjadi di tempat kerja, yaitu:

1. Kepuasan kerja rendah.

---

<sup>13</sup>Sutarto Wijono, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 34

<sup>14</sup>Antonius Rino Vancapo, *Beban Kerja Dan Stres Kerja*, (Pasuruan, Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media, 2020), hlm. 35

<sup>15</sup>Veithzal Rival, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 308

2. Kinerja yang menurun.
3. Semangat dan energi menjadi hilang.
4. Komunikasi tidak lancar.
5. Pengambilan keputusan jelek.
6. kreativitas dan inovasi kurang.
7. bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

#### **4. Faktor-faktor penyebab stres kerja**

##### **a. Faktor Lingkungan**

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yaitu:

1. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi.  
Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang jadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
2. Ketidakpastian politik. Kejadian semacam ini dapat membantu orang merasa tidak nyaman, seperti penutupan jalan karena ada para pendemo atau mogoknya angkutan umum.
3. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka suatu perusahaan atau organisasi pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru yang membuat karyawan atau pegawai harus mempelajari dari awal menyesuaikan diri dengan itu.
4. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan oleh lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke-21, menyebabkan orang-orang merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

b. Faktor personal

Adapun faktor yang mendukung dan ditetapkan sebagai berikut:

1. Tidak adanya dukungan sosial. Faktor ini cenderung ada para pegawai yang tidak mendapat dukungan dari rekan kerjanya akan cenderung lebih mudah terkena stres.
2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang pegawai tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.
3. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi ini bisa berupa suhu yang terlalu panas terlalu dingin, terlalu sasak, kurang cahaya dan sebagainya. Disamping itu juga kebisingan dapat membuat stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan di bidang lain.
4. Manajemen yang tidak sehat. Kondisi ini biasanya seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain yang pada akhirnya akan menimbulkan stres.
5. Peristiwa atau pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, contohnya peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Disamping itu ketidak mampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>Riski Novera Yenita, *Higiene Industri*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), hlm.33-35

## 5. Dampak stres kerja

Stres pada umumnya lebih banyak merugikan diri pegawai maupun perusahaan. Pada diri pegawai biasanya dapat berupa menurunnya kerja pegawai, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan akan timbul dan bersifat tidak langsung pada tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi.<sup>17</sup>

## 6. Pengukuran stres

Dalam pengukuran baik *on the job* maupun *off the job* adalah dengan melihat kondisi yang terjadi pada diri pegawai tersebut, yaitu:

- a. Agresif, yaitu sikap yang mudah menyerang, tidak bisa menerima orang lain.
- b. Tekanan, yaitu kondisi yang mana seseorang dituntut banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.
- c. Suntuk, yaitu kondisi pegawai yang disebabkan pekerjaan yang monoton dan perlu perubahan.
- d. Rasa tidak puas, yaitu dimana seseorang dalam mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan dan tidak sesuai dengan kondisi atau situasi.

## 7. Indikator stres kerja

Indikator stres kerja, yaitu:

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Stres karena peran

---

<sup>17</sup>Veithzal Rival, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, OP.CIT*, hlm.316

- c. Faktor Interpersonal
- d. Perkembangan karir
- e. Struktur organisasi.<sup>18</sup>

## D. Etika Kerja Islam

### 1. Pengertian etika kerja Islam

Etika dalam Islam adalah buah dari keamanan, keislaman dan ketakwaan yang didasarkan pada keyakinan yang kuat pada kebenaran Allah SWT, pada dasarnya untuk memperbaiki akhlak dan etika yang baik.<sup>19</sup>

Etika kerja Islam merupakan perilaku atau norma yang telah ditetapkan sesuai kesepakatan bekerja yang berdasarkan Al'Quran dan Hadist.Hal ini dapat dijelaskan dalam QS.Al-Qashash ayat 77 yang mengenai tentang Etika Kerja Islam, yaitu:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ  
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya: dan carilah pada apa yang ada dianugerahkan Allah padamu(kebahagian) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagian dari(kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah*

---

<sup>18</sup>Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2003),hlm.90

<sup>19</sup>Sofyan S. Harahap, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Salemba Empat,2011), hlm. 70

*kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Kandungan dalam surat ini bahwa Allah Swt kepada manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhawi secara bersamaan, tidak boleh seseorang bekerja mengejar duniawinya saja dan melupakan akhiratnya. begitu juga sebaliknya, keduanya hendaknya berjalan dan diperhatikan secara seimbang

## **2. Ciri-ciri etika kerja Islam**

Ciri-ciri orang yang menghayati etika kerja Islam akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, diantaranya:

a. Mereka kecanduan terhadap waktu.

Bagi seseorang yang merasakan betapa berharganya waktu, bagi mereka waktu adalah aset *illahiyyah* yang sangat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain.

b. Mereka memiliki moralitas yang bersih (ikhlas).

Ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

c. Mereka kecanduan kejujuran.

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun dia merasa bergantung pada

kejujuran. Sebagaimana keikhlasan, kejujuran pun tidak datang dari luar tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur.

d. Mereka memiliki komitmen.

Komitmen adalah soal tindakan, keberanian, kesungguhan dan kesinambungan kemudian menggerakkan perilaku menuju kearah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*).

e. Istiqomah, kuatpendirian.

Pribadi muslim yang berakhlak memiliki sifat konsisten. Yaitu kemampuan bersikap asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun harus berhadapan dengan tisiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.<sup>20</sup>

### **3. Indikator etika kerja Islam**

Menurut Ali dan Owaihan yang dikutip oleh Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang Indikator etika kerja Islam ada 8, yaitu:

- a. Kereligiousan
- b. Usaha.
- c. Kompetisi.
- d. Kewajiban Kerja.
- e. Kualitas.

---

<sup>20</sup>Erika Setyanti Kusumaputra, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi dalam perspektif Islam dan Psikologi*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), hlm.96-98

- f. Kolektivitas (kebersamaan).
- g. Kesetaraan.
- h. Keuntungan.<sup>21</sup>

## E. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Hasil Peneliti	Penelitian
1.	Faizal Nurmatias 2015	Pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai	Etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Amirus Siddiq 2018	Pengaruh etika kerja Islam, Kepemimpinan transformasional dan motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT	Etika kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan transformasional

<sup>21</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang, *Kemandirian Ekonomi Dan Bisnis Indonesia Menghadapi Era Revolusi Industri*, (Malang: UMM Press, 2020) hlm. 153

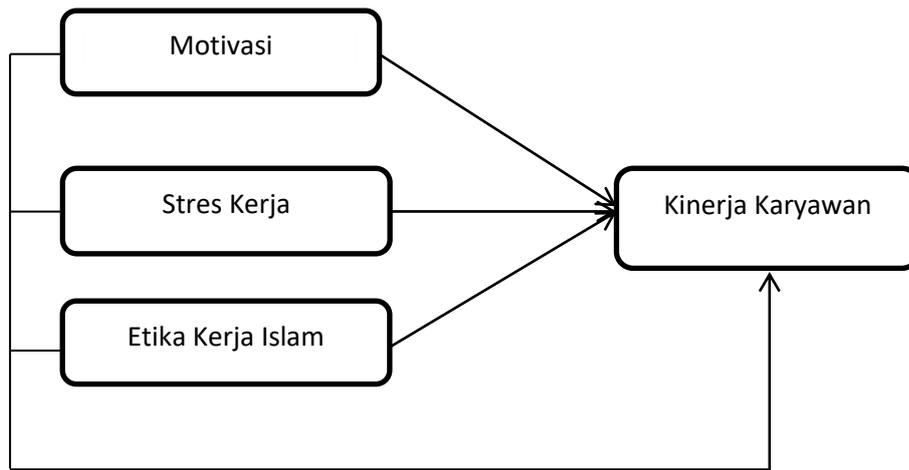
		logam mulia Krobogan	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Rina Indra Iswara 2018	Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perempuan di PT Phampros Tbk Kota Semarang	Peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan sednaagkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4.	Febriani Finda Kapahang, 2015	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai (studi pada kantor Kecamatan Minahasa Tenggara)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Nila Hotiana, 2018	Pengaruh	Motivasi

		motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian Kepegawaian, Organisasi, Biro Umum Kepegawaian dan Organisasi Kementrian Pariwisata RI)	berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan stres kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Rina Candra, dkk, 2017	Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Auto Sentral Finance Cabang di Lansia	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7.	Striadi, dkk, 2017	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja Guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Sekota Tanjungpinang	Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja guru
8.	Rachel Natalya Massie, dkk, 2018	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	Stres kerja berpengaruh negatif dan

		pada Kantor pengelola IT Center Manado	signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Mc. Mifrohul Hana, dkk, 2015	Pengaruh etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Cokorda Istri Ardi Cynthia Dewi, dkk, 2016	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank BPD Bali Cabang UBUD	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## F. Kerangka Pemikiran

**GAMBAR 2.2**  
**Kerangka Pikir Penelitian**



Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk menguji pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

## G. Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo motivasi merupakan sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Op.Cit, Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Depok: Rajawali Pes,2017),hlm.7

.Hasil Penelitian Febriani Finda, dkk dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Rina Indra, dkk dengan judul pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan (studi PT. Phapros Tbk kota Semarang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, dkk dengan judul pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai

## **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Handoko yang dikutip oleh Sutarto Wijono stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.<sup>23</sup>

Hasil penelitian Nila Hotiana, dkk dengan judul pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)

---

34 <sup>23</sup>Op.Cit, Sutarto Wijono, *Psikologi Industri Dan Organisasi*,(Jakarta: Kencana,2010),hlm.

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Riny Candra dengan judul pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

### **3. Etika Kerja Islam terhadap Kinerja pegawai**

Etika dalam Islam adalah buah dari keamanan, keislaman dan ketakwaan yang didasarkan pada keyakinan yang kuat pada kebenaran Allah SWT, pada dasarnya untuk memperbaiki akhlak dan etika yang baik.<sup>24</sup>

Etika kerja Islam merupakan perilaku atau norma yang telah ditetapkan sesuai kesepakatan bekerja yang berdasarkan Al'Quran dan Hadist

Hasil penelitian Faizal Nurmatias dengan judul pengaruh etika kerja islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Satriadi, dkk dengan judul pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Se-Kota Tanjungpinang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

---

<sup>24</sup>Op.Cit, Sofyan S. Harahap, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Salemba Empat,2011), hlm. 70

H3: Terdapat pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Etika Kerja Islam Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian Zuhria Husniah Hasibuan dengan judul pengaruh disiplin kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Diah Maya Sari dengan judul pengaruh etika kerja Islam, motivasi kerja Islam dan lingkungan kerja Islam terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BRI Syariah Kantor Cabang BSD) menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Setiyo Wibowo dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Cibubur) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi, stres kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai.

#### **H. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang

diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>25</sup>

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah “pengaruh motivasi, stres kerja, etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang” untuk mengetahui hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

H2: Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

H3: Terdapat pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

H4: Terdapat pengaruh antara motivasi, stres kerja dan etika kerja Islam secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

---

<sup>25</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm.96