

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti lain sebagai bahan rujukan untuk mengembangkannya materi yang ada dalam penelitian yang akan dibuat oleh penulis. Beberapa penelitian yang memiliki korelasi dengan penelitian ini adalah:

1. Novia Zahrah, Siti Norasyikin binti Abdul Hamid, Shamsul Huda binti Abdul Rani, Bidayatul Akmal binti Mustafa Kamil (2016)

Judul penelitian ini adalah *The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance*. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji pengaruh dari etika kerja Islam, religiusitas Islam terhadap kinerja karyawan. Populasinya adalah karyawan administrasi yang berada di *Islamic Higher Education Institution* (HEI) yang berada di Malaysia. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling yaitu sampel secara acak tanpa memandang strata dalam populasi. Data diperoleh menggunakan data primer yang didapatkan dari kuisioner yang telah dibagikan secara langsung ke koresponden. Kuisioner dibagikan ke 150 karyawan Muslim bagian administrasi di *Islamic Higher Education Institution* (HEI) di Malaysia dan ditulis dengan 2 bahasa yakni Bahasa Melayu dan Inggris.

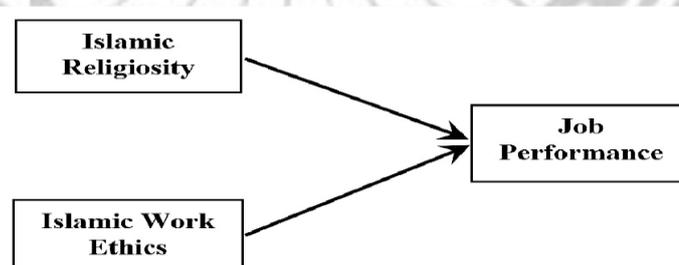
Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di HEI Malaysia.

Persamaan:

1. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.
2. Variabel independen yang digunakan sama yaitu etika kerja Islam dan religiusitas.

Perbedaan:

1. Lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian terdahulu dilakukan di Negara Malaysia, sedangkan penelitian ini dilakukan di Indonesia tepatnya di Surabaya.
2. Sampel penelitian terdahulu adalah karyawan bagian administrasi di HEI sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan swasta di Surabaya.
3. Metode analisis yang digunakan penelitian terdahulu adalah Smart PLS sedangkan penelitian ini menggunakan SPSS.



Sumber: Zahrah Novia, *et al* (2016)

Gambar 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN ZAHRAH (2016)

2. Karina Dewi Alfiyah dan Moch. Khoirul Anwar (2018)

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI yang beragama Muslim. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 responden dari populasi 253 karyawan Muslim setelah dilakukan batas toleransi kesalahan. Teknik sampling yang digunakan penelitian terdahulu ini adalah teknik *simple random sampling* yaitu dengan memberikan kuisioner secara langsung kepada karyawan yang beragama Islam secara acak tanpa membeda-bedakannya. Penelitian ini diukur dengan skala likert dengan menggunakan alat uji SPSS 21.

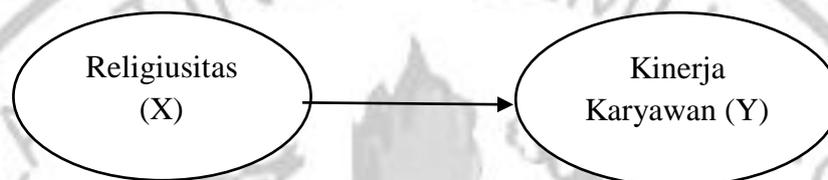
Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uji *R square* yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh 39,3% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti terdahulu.

Persamaan:

1. Variabel dependen yang independen digunakan yaitu kinerja karyawan.
2. Salah satu variabel yang diteliti yaitu religiusitas.
3. Metode analisis untuk mengukur penelitian yaitu menggunakan SPSS.

Perbedaan :

1. Obyek yang diteliti adalah karyawan perusahaan milik negara sedangkan penelitian ini adalah karyawan swasta.
2. Metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* sedangkan penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.



Sumber: Karina & Moch (2018)

Gambar 2.2
KERANGKA PEMIKIRAN KARINA & MOCH (2018)

3. Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo (2017)

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kutai Timur). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi etika kerja Islam, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kutai Timur. Jumlah responden yang diteliti sejumlah 40 orang karyawan yang beragama Islam. Penelitian ini menggunakan kuisioner untuk memperoleh data dari korespondennya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Etika kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak dengan variabel kepuasan kerja yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan:

1. Variabel *independent* yang diteliti yaitu kinerja karyawan.
2. Variabel *dependent* yang digunakan yaitu etika kerja Islam.
3. Metode analisis yang digunakan yaitu melalui SPSS.

Perbedaan:

1. Salah satu variabel dependen yang digunakan penelitian terdahulu yaitu kepuasan kerja.
2. Lokasi penelitian terdahulu ini dilakukan di wilayah Kalimantan Timur atau lebih tepatnya di Kab. Kutai Timur. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Surabaya.



Sumber: Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo (2017)

Gambar 2.3
KERANGKA PEMIKIRAN HEPPY DAN HADI (2017)

4. Mifrohul Hana dan M. Nur Ghufron (2015)

Judul penelitian terdahulu ini adalah Pengaruh Etika kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di UKM Desa Singocandi Kota Kudus. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan observasi. Analisis yang digunakan dalam penelitian terdahulu ini adalah analisis regresi linear berganda yang diukur menggunakan alat uji SPSS 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0.292 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 dan begitu pula dengan variabel kepemimpinan transformasional yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

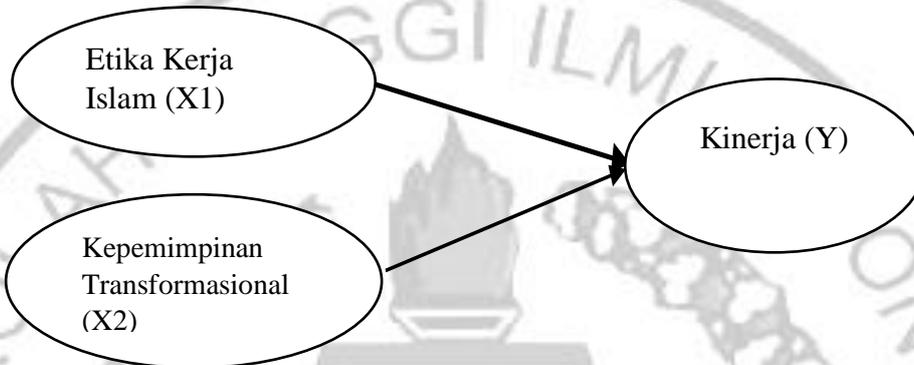
Persamaan:

1. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian membahas tentang kinerja karyawan.
2. Salah satu variabel dependen yang digunakan yaitu etika kerja Islam.
3. Metode analisis yang digunakan untuk penelitian yaitu menggunakan SPSS.

Perbedaan:

1. Variabel dependen yang digunakan penelitian terdahulu yaitu kepemimpinan transformasional.

2. Lokasi penelitian. Penelitian terdahulu ini dilaksanakan di desa Singocandi Kota Kudus, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Surabaya.
3. Karyawan yang diteliti dalam penelitian terdahulu adalah karyawan yang bekerja di UKM.



Sumber : (Hana & Ghufron, 2015)

Gambar 2.4
KERANGKA PEMIKIRAN HANA DAN GHUFRON (2015)

TABEL 2.1
PERBEDAAN DAN PERSAMAAN PENELITIAN TERDAHULU DAN
PENELITIAN SEKARANG

Keterangan	Mifrohul Hana dan M.Nur Ghufron (2015)	Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar (2018)	Novia Zahraha, Siti Norasyikin Binti Abdul Hamid, Shamsul Huda Binti Abdul Rani, Bidayatul Akmal Binti Mustafa Kamil (2016)	Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo (2015)	Rheinata Citra Kencana (2018)
Judul	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.	Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan Muslim kantor pusat PT.Perkebunan Nusantara XI	The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim di Surabaya
Tujuan penelitian	Untuk menguji secara empiris pengaruh etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.	Untuk menguji pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI yang beragama Islam.	Untuk menguji secara empiris pengaruh religiusitas Islami dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan	Untuk mengetahui deskripsi etika kerja Islam, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Untuk menguji pengaruh etika kerja Islam dan Religiusitas terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya.
Sample	100 UKM desa Singocandi kecamatan Kota Kudus	72 responden karyawan Muslim PT. Perkebunan Nusantara XI	150 karyawan muslim di HEI Malaysia	Karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak (DPPA) Kab. Kutai Timur.	Karyawan Muslim di Surabaya
Keterangan	Mifrohul Hana	Karina Dewi	Novia	Heppy	Rheinata Citra

	dan M.Nur Ghufron (2015)	Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar (2018)	Zahraha, Siti Norasyikin Binti Abdul Hamid, Shamsul Huda Binti Abdul Rani, Bidayatul Akmal Binti Mustafa Kamil (2016)	Harmoko dan Hadi Sunaryo (2015)	Kencana (2018)
Periode penelitian	2015	2018	2016	2017	2018
Teknik analisis	Regresi linier berganda	Linearitas	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
Alat uji	SPSS 21	SPSS 21	Smart PLS	SPSS 21	SPSS
Variabel dependen	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan
Variable Independen	Etika kerja Islami dan kepemimpinan transformasional	Religiusitas	Religiusitas dan Etika kerja Islami	Etika kerja Islami dan kepuasan kerja	Etika Kerja Islam dan Religiusitas
Hasil Penelitian	Hasil kajian menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan kepemimpinan kerja tranformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara religiusitas dan etika kerja islami dengan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapati bahwa Etika kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan namun tidak dengan kepuasan kerja.	

Sumber: Hana & Ghufron (2015); Karina & Moch (2018); Zahrah Novia, Norasyikin, Huda, & Akmal (2016); Harmoko & Sunaryo (2015); Rheinata (2018)

2.2 Landasan Teori

Pada sub bab ini berisi tentang uraian tentang teori-teori tiap variabel untuk mendukung penelitian ini.

2.2.1 Etika Kerja Islam

Etika secara etimologis berasal dari Bahasa Yunani “ethos” yang memiliki arti kebiasaan atau adat istiadat dan dapat disebut juga dengan moral. Penjelasan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, menyatakan bahwa etika adalah ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral. Etika adalah seperangkat nilai tentang baik, buruk, benar dan salah yang didasarkan atas prinsip – prinsip moralitas khususnya dalam perilaku dan tindakan, sehingga etika adalah salah satu faktor penting bagi terciptanya kehidupan manusia yang lebih baik.

Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (hak) dan mana yang buruk (batil). Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan bagi semua. (Alwiyah, 2016:32)

Etika kerja Islam tidak hanya menilai dari perbuatan saja namun penilaiannya juga didasarkan dari Al-Quran dan Hadits. Dalam Al-Quran telah

dijelaskan jika manusia harus berusaha dan bekerja untuk kepentingan duniawi dan untuk kepentingan di akhirat secara seimbang, dan untuk selalu berbuat baik kepada orang lain supaya tidak terjadi kerusakan di muka bumi seperti yang sudah tertulis di surat Al-Qashas ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
 مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي
 الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Hal tersebut jika diimplementasikan dengan aktivitas bekerja tentunya akan berkaitan dengan diterapkannya etika kerja Islam. Karena dalam etika kerja Islam pun juga memiliki aturan untuk mengerjakan segala sesuatu dengan baik, tidak menyebabkan kerusakan atau tidak menyebabkan kerugian terhadap orang lain serta menyeimbangkan kehidupan dunia dan di akhirat.

Etika kerja Islam tentunya akan mempengaruhi sikap dalam diri karyawan untuk bekerja lebih efektif lagi. Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam aktivitas pekerjaan akan menjadikan individu lebih aktif dan giat bekerja dan menjauhi sikap bermalas-malasan

yang tentunya akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik karena dalam pandangan Islam, mengingatkan kepada manusia agar menjauhi sifat bermalas-malasan, hal tersebut seperti yang sudah tertulis pada Al-Quran surah At-Taubah ayat 54 yang berbunyi:

وَمَا مَنَعَهُمْ أَنْ تُقْبَلَ مِنْهُمْ نَفَقَاتُهُمْ إِلَّا أَنَّهُمْ كَفَرُوا بِاللَّهِ
وَبِرَسُولِهِ ۚ وَلَا يَأْتُونَ الصَّلَاةَ إِلَّا وَهُمْ كُسَالَىٰ وَلَا يُنْفِقُونَ
إِلَّا وَهُمْ كَرِهُونَ ﴿٥٤﴾

Artinya: “Dan tidak ada yang menghalangi mereka untuk diterima dari mereka nafkah-nafkahnya melainkan karena mereka kafir kepada Allah SWT dan Rasul-Nya dan mereka tidak mengerjakan sembahyang melainkan dengan malas dan tidak (pula) menafkahkan (harta) mereka melainkan dengan rasa enggan.

Dengan adanya etika kerja Islam diharapkan dapat menjadi pedoman para pekerja muslim dalam berperilaku dan mendapatkan ridho dari Allah SWT. Harmoko & Sunaryo (2015) mengemukakan bahwa etika kerja Islam seseorang dapat diukur melalui indikator – indikator sebagai berikut:

- a. Dapat diandalkan
- b. Niat bekerja
- c. Jujur dan adil
- d. Bekerja untuk diri sendiri dan orang lain
- e. Bekerja keras

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam adalah budaya atau norma-norma yang mengatur kehidupan seseorang dalam kegiatan atau aktivitas kerja yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits dimana tidak hanya berpusat dan bertujuan pada hal-hal duniawi untuk mendapatkan pahala, ridho Allah SWT dan kebaikan di dunia maupun di Akhirat.

2.2.2 Religiusitas

Religiusitas adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku seorang manusia yang didasarkan aturan Tuhan (Allah SWT) yang diarahkan untuk membimbing manusia agar memenuhi kebahagiaan hidup di dunia maupun di akhirat. Religiusitas sangatlah penting karena hanya dengan religiusitas manusia mampu mengerti hikmah dan makna kehidupan yang sebenarnya. Serta sudah sunnatullah pula bahwa manusia (dengan diberi fitrah keberagaman) membutuhkan Allah (Nuroniah & Triyanto, 2015: 90).

Religiusitas diimplementasikan tidak hanya dengan kegiatan spiritual saja namun juga dengan diterapkan dalam setiap aspek kehidupan dan kegiatan sehari-hari yang dilakukan termasuk bekerja dengan didorong oleh adanya faktor-faktor spiritual dalam diri dan faktor keberagaman yang diyakini oleh masing-masing individu. Dengan adanya religiusitas maka seseorang akan memiliki usaha dalam menjalankan perintah dan menjauhi larangan yang telah ditetapkan dalam agamanya untuk mengatur kehidupan individu tersebut dalam bertingkah laku dalam tiap aktivitasnya.

Diterapkannya religiusitas ke dalam kegiatan sehari-hari maka akan membuat individu tersebut melakukan perintah dan nilai-nilai agama yang telah diatur agama karena hal tersebut merupakan suatu tanggung jawabnya kepada Allah SWT. Selain itu tentunya orang yang memiliki jiwa religiusitas tidak hanya melakukan pekerjaan untuk mendapatkan rejeki atau keuntungan semata namun juga untuk mendapatkan pahala untuk bekal dan kebahagiaan di akhirat kelak. Hal tersebut seperti yang telah tertulis dalam Al-Quran surah Asy-Syura ayat 20 yang berbunyi:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ، وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ
حَرْثَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ ﴿٢٠﴾

Artinya: “Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia, Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bagian di akhirat.”

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat religiusitas individu menurut Karina & Moch (2018) antara lain:

- a. Keyakinan. Dimensi keyakinan atau ideologik (*religious belief or the ideological dimension*), yaitu tingkat sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatis dalam agamanya. Misalnya kepercayaan adanya tuhan, malaikat, surga, neraka, dan sebagainya.
- b. Pengetahuan agama. *Religious Knowledge (the intellectual dimension)*, yaitu seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran-ajaran agamanya, yang terdiri dari pengetahuan dan konsep-konsep kognitif yang

berhubungan dengan penciptaan, serta upaya menambah pengetahuan tentang agamanya, terutama yang ada didalam kitab suci maupun buku-buku agama lainnya.

- c. Pengalaman. *Religious Feeling (the experiential)*, yaitu perasaan atau pengalaman keagamaan yang pernah dialami, dirasakan pun merupakan keajaiban yang datang dari Tuhan. Misalnya merasa dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa, atau merasa diselamatkan oleh Tuhan, dan sebagainya.
- d. Praktek agama. *Religious Practice (the ritualistic)*, yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. *The ritualistic dimension*, yaitu tingkat sejauh mana seseorang melakukan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. Dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, pelaksanaan ritus formal keagamaan, ketaatan dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya.
- e. Pengamalan. *Religious Effect (the consequential)*, yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi dan konsekuen dengan ajaran agamanya di dalam kehidupan sosial.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau suatu prestasi yang diperlihatkan. Sedangkan menurut Hana & Ghufroon kinerja adalah proses komunikasi yang berkesinambungan dan

dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dengan atasan secara langsung. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil dan tujuan seperti yang diharapkan (Nuroniah & Triyanto, 2015: 88).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Moeheriono, 2012: 16).

Kinerja karyawan merupakan seluruh aktivitas baik individu maupun kelompok dalam melakukan tindakan atau pekerjaan yang sudah ditetapkan sesuai atau lebih baik dari apa yang ditugaskan atau diharapkan oleh orang lain sesuai dengan tujuan dari perusahaan (Yusuf, 2015: 4).

Kitab suci Al-Quran juga telah menjelaskan tentang betapa pentingnya usaha yang dilakukan seorang manusia untuk menghasilkan atau mendapatkan sesuatu yang diinginkan baik itu untuk perkara dunia maupun akhirat seperti yang sudah tertulis dalam surat An-Najm ayat 39-42 yang berbunyi sebagai

berikut:

وَأَنَّ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ۚ ﴿٤١﴾ وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنتَهَىٰ ۚ ﴿٤٢﴾

Artinya: “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya (39). Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (40). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna (41). Dan sesungguhnya kepada Tuhanmulah kesudahannya (segala sesuatu) (42)”

Penelitian terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan harapan dapat menetapkan dan merencanakan sumber daya manusia, mengidentifikasi pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan untuk karyawan dan untuk penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan etika kerja Islam dan Religiusitas

Indikator-indikator yang diperlukan untuk mengukur kinerja suatu karyawan perusahaan menurut Harmoko & Sunaryo (2015) antara lain: Kualitas, Kuantitas, Orientasi pelayanan, Kerjasama.

Adapun indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian menurut Karina & Moch (2018) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran dan kemampuan dalam bekerjasama

2.3 Hubungan antar Variabel

Sub bab ini menjelaskan tentang hubungan yang dimiliki masing-masing variabel penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu. Kemudian dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan untuk membuat kerangka pemikiran.

a. Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja Islam menuntun kita untuk bekerja dengan giat, akan tetapi hasil kerja bukan hanya untuk kita diri sendiri namun juga bermanfaat untuk kepentingan orang lain (Harmoko & Sunaryo, 2015). Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan penelitian terdahulu dari Hana & Ghufron (2015), bahwa diterapkannya etika kerja Islami sesuai dengan prinsip Syari'ah dalam aktivitas bekerja dapat menanamkan rasa ikhlas dalam bekerja dan selalu mendahulukan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, etika kerja Islam akan meningkatkan hasil dari baik kuantitas maupun kualitas dari hasil kinerja karyawan karena seseorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tentunya menghindari sikap bermalasan yang akan membuat dirinya tidak produktif ketika jam kerja dan juga sikap bermalasan dibenci dalam agama Islam.

Etika kerja Islam tidak sekedar tentang bagaimana norma dalam bekerja namun juga moral yang menjadi sebuah cara bagi pribadi muslim untuk mencapai ridha Allah SWT. Oleh karena itu, etika kerja Islam juga berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas yang tentunya

dapat meningkatkan kinerja karyawan muslim itu sendiri dan akan memberikan peningkatan hasil kerja dan menguntungkan bagi perusahaan.

b. Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas sumber daya manusia harus terus ditingkat seiring dengan peningkatan pengembangan religiusitas para karyawannya yang kemudian dapat menjadi asset yang sangat berharga bagi perusahaan untuk jangka waktu yang panjang (Nuroniah & Triyanto, 2015:97). Religiusitas yang tinggi dapat membuat seseorang yang beragama akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan meyakini bahwa mengimplementasikan nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari merupakan suatu hal yang wajib untuk dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT (Anwar, Suryaningsih, & Fahrullah, 2018:24).

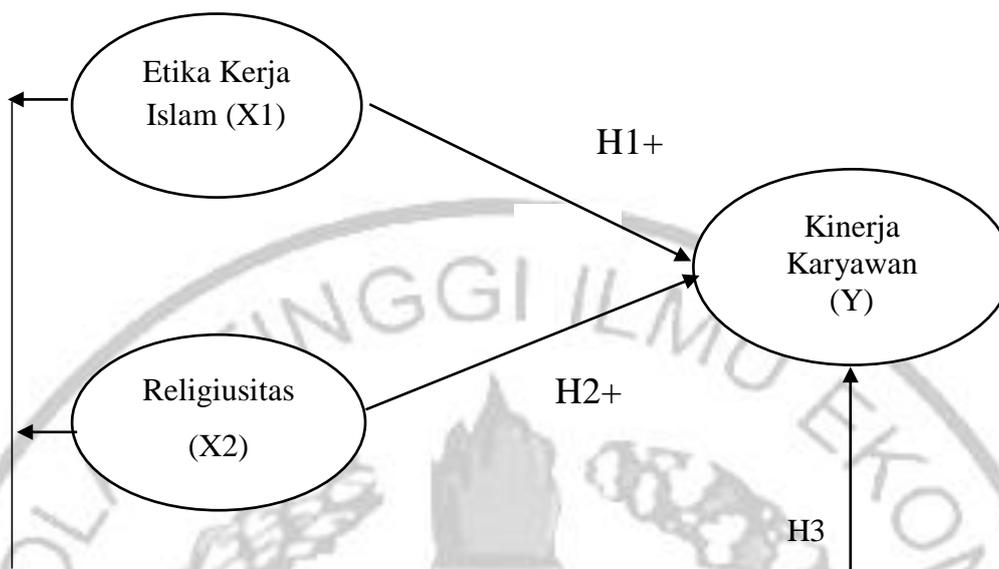
Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi akan cenderung memiliki kontrol diri sebagai acuan dalam bertindak sesuai dengan aturan dalam agama yang dianutnya. Maka dari itu, orang yang memiliki religiusitas yang tinggi akan cenderung mempengaruhi kinerja karyawan karena jika karyawan memiliki jiwa yang religiusitas maka kemungkinan adanya tindakan penipuan, kecurangan, ketidak-disiplinan dalam bekerja dan hal-hal negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan sangat kecil untuk terjadi karena hal tersebut merupakan suatu larangan dalam agama. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu milik Karina & Moch (2018: 100) yang menyatakan bahwa, “Tiap agama pasti mengajarkan umatnya untuk selalu melakukan hal yang terbaik dimana dalam pekerjaan

akan dilakukan secara profesional oleh karyawan.” Oleh karena itu, karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi sudah seharusnya karyawan tersebut memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak.

Religiusitas juga dapat dikaitkan dengan kondisi psikologis seseorang yang tentunya akan mempengaruhi bagaimana cara ia bertindak, bersikap dalam kehidupan sesuai dengan perintah dari agama yang dianut walau terdapat faktor lain juga, namun tak dapat dipungkiri jika religiusitas juga dapat menjadi salah satu faktor bagaimana bertindak bersikap dan berperilaku dalam kehidupan sehari-hari yang jika diimplementasikan dalam pekerjaan akan menjadi kinerja mereka. Hal tersebut sebanding dengan penelitian terdahulu milik Yusuf (2015), bahwa religiusitas memiliki dampak yang positif bagi kinerja karyawan karena religiusitas dapat memberikan dan menunjukkan perilaku yang lebih positif karyawan terhadap kondisi sekitar lingkungan kerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari etika kerja Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja karyawan Muslim di Surabaya sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis sebagai berikut yang digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.5
KERANGKA PEMIKIRAN

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang sebelumnya telah dibahas maka dapat diketahui hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya.

H2: Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya.

H3: Etika kerja Islam dan Religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Muslim di Surabaya.