

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Etos Kerja Islam

a. Pengertian

Didalam kamus besar Bahasa Indonesia, dikatakan bahwa kata etos dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang artinya karakter atau watak. Bekerja adalah kegiatan yang bersifat dinamis yang memiliki pengertian bahwa aktivitas yang dijalankan muslim itu sendiri, banyak akan tantangan, tidak sama, serta berusaha dengan penuh betul untuk melihat inovasi baru dan tidak pernah ingin puas jika berbuat kebaikan (Maksum, 2001).

Kerja adalah hal yang dilakukan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dikerjakan agar didapatkan upah. Kerja di definisikan pada kegiatan yang mengeluarkan energi agar suatu hal yang diinginkan individu dapat mencapai sarannya. Menurut Dr. Franz Von Magnis di dalam Anogara (2009), bekerja adalah “kegiatan yang direncanakan”. Sedangkan pada Hegel sendiri di Anogara (2009) mengatakan “inti pekerjaan adalah kesadaran manusia”. Dari hal yang dikatakan tersebut dapat disimpulkan bahwa aktivitas yang dilakukan mungkin seorang individu bisa mengetahui dirinya sendiri secara objektif dalam dunia, agar dia

serta orang lain mendapat pencerahan dan memahami hakikat dirinya sendiri.

Sedangkan Tasmara (2002) mengemukakan bahwa kerja merupakan kegiatan yang dinamis dan memiliki maksud untuk melengkapi hal tertentu (jasmani dan rohani), dan didalam menggapai maksud tersebut ia mengupayakan bersama penuh keseriusan agar mewujudkan prestasi yang optimum dalam buktinya mengambidikan dirinya pada Allah SWT. Menurut Tasmara (2002) tidak semua kegiatan yang manusia dapat dibagikan adalah kerja karena dalam kerja itu sendiri memiliki dua aspek yang harus dilengkapi secara logika, yaitu:

- 1) Aktivitas dikerjakan karena memang terdapat dorongan buat memiliki sesuatu sehingga timbul akan rasa tanggung jawab yang besar untuk mendapatkan produk serta hal produk yang baik.
- 2) Apa yang dikerjakan tersebut dilakukan karna kesengajaan, direncanakan untuk sesuatu.

Bekerja sebagai kegiatan bersemangat yang mengandung pengertian bahwa semua aktivitas dilakukan setiap muslim wajib penuh dengan hadangan, tidak seragam, dan selalu berusaha dengan sungguh-sungguh agar mendapatkan inovasi baru dan tidak pernah puas dalam berbuat kebajikan (Maksum, 2001).

عَنْ أَنَسٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: لَيْسَ بِخَيْرِكُمْ مَنْ تَرَكَ دُنْيَاهُ لِأَخْرَتِهِ وَتَرَكَ أَخْرَتَهُ لِدُنْيَاهُ حَتَّى يُصِيبَ مِنْهُمَا جَمِيعًا فَإِنَّ الدُّنْيَا بَلَاغٌ إِلَّا الْآخِرَةَ وَلَا تَكُونُوا كَلًّا عَلَى النَّاسِ (رَوَاهُ ابْنُ عَسَاكِر)

Dari Anas ra berkata: Rasulullah saw bersabda, “Tidak baik orang yang meninggalkan dunia untuk kepentingan akhirat saja, atau meninggalkan akhirat untuk kepentingan dunia saja, tetapi harus memperoleh keduanya. Karena kehidupan dunia mengantarkan kamu menuju akhirat. Oleh karena itu jangan sekali-kali menjadi beban orang lain.” (HR. Ibnu `Asakir).

Istilah yang paling dekat dengan pengertiannya dengan kerja keras adalah Jihad, yang berjuang di jalan Allah SWT. Asal katanya jahada artinya bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil optimal.

Etos Kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (high performance) Ayat Al-Qur'an Tentang Etos Kerja. Al-Qur'an Surat Al-Qashash: 77.

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

“ dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu 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.” (QS. Al-Qashash: 77) Kandungan Qur'an Surat Al-Qashash ayat 77. Allah Swt memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Tidak boleh orang mengejar duniawinya saja, dan melupakan akhiratnya. Begitu juga sebaliknya.

Apabila etos ini dihubungkan dengan kerja, maknanya menjadi lebih khas. Etos kerja adalah kata majemuk yang terdiri dari dua kata dengan arti yang menyatu. Makna khas itu adalah bahwa etos kerja merupakan *concern* pragmatis. Ia membentuk perilaku individual dan sosial masyarakat. Menurut Gregory (2003) bahwa sejarah membuktikan negara yang dewasa menjadi negara maju, dan terus akan memacu dengan teknologi atau informasi tinggi, pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang kuat untuk sukses.

Maka tidak bisa mengabaikan yang namanya etos kerja karna bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan itu tersebut, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Beberapa biasanya

diartikan sebagai setiap kegiatan manusia yang direncanakan kearah suatu. Tujuan itu adalah kekayaan seseorang itu sendiri, entah itu rohani atau jasmani serta pada harta yang telah didapatkan. Dan demikian etos kerja adalah perilaku atau pun pikiran manusia kepada kerja yang dilaksanakan, yang didasaari oleh nilai-nilai yang diyakininya.

Etos kerja itu juga kegiatan penilaian dan memiliki gerak evaluatif pada tiap seseorang serta organisasi. Dibarengi akan adanya evaluasi juga menciptakan gerak grafik naik dan meningkat dalam waktu-waktu berikutnya. Etos kerja juga menjadi bahan pertimbangan yang dapat dijadikan dasar bagi suatu individu agar mengambil langkah-langkah yang akan diambil berikutnya.

Chaplin (2001) mengemukakan etos kerja merupakan karakter atau watak dalam kelompok local atau kelompok rasial. Etos kerja didalam perusahaan tidak sama keluar begitu saja, tetapi selalu diusahakan dengan bersungguh-sungguh serta melalui proses yang terkontrol dengan dilibatkan alat-alat pendukung dan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem.

Selanjutnya Tasmara (2002), mengemukakan bahwa kata etos ini juga diketahui dengan kata etiket, kata etiket yang hampir mendekati artian akhlah serta

nilai berhubungan dengan buruk baik (moral), hingga dalam artian etos itu sendiri mengandung energi atau aspirasi yang amat kuat untuk melakukan sesuatu secara maksimal, lebih bagus, dan bahkan berusaha agar menggapai kualitas kerja yang sempurna.

Etos kerja yang bagus di sebuah perusahaan juga menghasilkan karyawan untuk mengerti bagaimana bekerja, untuk melakukan tugas dengan baik. Etos kerja memiliki pengertian yaitu suatu perilaku, bhasan serta melalui aksi individu yang bertugas di dalam perusahaan, jadi disebutkan segala sesuatu yang berada di suatu perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, cara berperilaku serta bagaimana memiliki tingkah laku yang dipengaruhi oleh etos kerja itu sendiri berada di perusahaan (Tasmara, 2002).

Berdasarkan uraian di atas, etos kerja memiliki beberapa unsur penting :

- 1) Etos kerja itu kaitannya langsung dengan nilai yang berasal didalam jiwa manusia. Itulah sebab mengapa sangat penting untuk menyaring akan nilai yang akan kita benamkan dalam jiwa.
- 2) Etos kerja merupakan bukti jelas yang menunjukkan pendirian hidup suatu individu yang telah mendarah daging. Pendirian hidup yang benar pastinya

menghasilkan etos kerja yang baik. Begitu pun sebaliknya.

- 3) Etos kerja menunjukkan semangat dan motivasi yang mendasari hidup individu akan kerja dan amalnya. Semakin meningkat dan kuat etos kerja itu dalam diri individu, maka semakin kuat pula motivasi agar bekerja dan berkarya..
 - 4) Etos kerja yang benar akan dihasilkan berawal sejak harapan tujuan dan cita-cita pemiliknya. Cita-cita serta harapan yang kokoh yang akan memperkuat etos kerja. Lemahnya harapan dan cita-cita hanya akan membuat etos kerja yang lemah juga.
 - 5) Etos kerja yang kuat akan mendorong pemiliknya untuk menyiapkan rencana yang dipandang dapat menyukseskan kerja atau amalnya. Keseluruhan aktivitas hidupnya didedikasikan kepada Allah.
- b. Aspek Etos Kerja Islam

Islam menghargai yang namanya inovasi, kreatifitas maupun kerja keras yang melalui dari seseorang yang bekerja. Diharuskan dalam islam bahwa setiap pekerjaan dilakukan secara mabrur, yakni melakukan kegiatan dengan jelas, jujur dan sesuai syariat islam. Dalam islam aspek pekerjaan memiliki empat hal :

- 1) Memenuhi Kebutuhan sendiri

Islam mengedapankan mandiri terutama bagi pengikutnya. Seorang muslim mesti mampu hidup dari hasil jerih payahnya sendiri, tidak mengagantung hidupnya kepada orang lain. Hal ini juga tercermin dalam hadist berikut :

عَنْ هِشَامِ بْنِ عُرْوَةَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ جَدِّهِ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ أَحْبْلَهُ فَيَأْتِيَ الْجَبَلَ فَيَجِيءَ بِحُزْمَةٍ حَطَبٍ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَبِيعَهَا
فَيَسْتَغْنِي بِثَمَنِهَا خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ

Dari Abu Abdillah ialah az-Zubair bin al-awwam r.a , berkata: “Rasullah s.a.w. bersabda: “Niscayalah jika kalau seseorang dari engkau semua itu mengambil tali-talinya – untuk mengikat – lalu ia datang di gunung, kemudian ia datang kembali – di negerinya – dengan membawa sebungkokan kayu bakar di atas punggungnya, lalu menjualnya, kemudian dengan cara sedemikian itu Allah menahan wajahnya – yakni dicukupi kebutuhannya, maka hal yang semacam itu adalah lebih baik baginya daripada meminta-minta sesuatu pada orang-orang, baik mereka itu suka memberinya atau menolaknya.” (*Riwayat Bukhari*)

Rosullah memberikan contoh sebagai pemimpin nabi dan pimpinan umat Islam beliau tak segan menjahit bajunya sendiri, beliau juga

seringkali turun langsung ke medan jihad, dan melakukan pekerjaannya sendiri.

2) Mencukupi kebutuhan keluarga

Bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga juga menjadi kewajiban bagi seorang muslim. Mengamalkan harta untuk keluarga adalah hal yang harus utama, setelah itu di lingkungan dekat seperti tetangga, teman dan kemudian lingkungan luas.

3) Kepentingan seluruh makhluk

Melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh bisa menjadi sebuah amal jariyah baginya. Didalam era dewasa ini banyak pekerjaan yang kita bisa nilai sebagai amal jariyah. Misalnya kita menciptakan teknologi atau aplikasi yang bisa membantu untuk umat manusia. Karenanya umat Islam harus cerdas untuk dapat menjadikan pekerjaan yang bernilai amal jariyah.

4) Bekerja sebagai wujud penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri

Dalam islam menghargai pekerjaan, jika seandainya kiamata akan dekat dan kita yakin tidak benar-benar yakin akan menikmati buah dari pekerjaan kita, kita akan tetap diberi perintah agar bekerja sebagai wujud pemberian/penghargaan kepada pekerjaan itu sendiri.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah : 105) Hadits Tentang Etos Kerja.

c. Fungsi Etos Kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu individu. Selanjutnya Tasmara (2002) menambahkan bahwa manusia memerlukan etos kerja dalam melakukan sesuatu, baik itu pekerjaan maupun memerlukan etos kerja dalam melakukan sesuatu, baik itu pekerjaan maupun perbuatan. Etos kerja itu berkaitan dengan nilai-nilai kejiwaan seseorang, Etos juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging.

حَدَّثَنَا أَنَسُ بْنُ مَالِكٍ قَالَ كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ
بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَالْجُبْنِ وَالْهَرَمِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ عَذَابِ الْقَبْرِ وَمِنْ
فِتْنَةِ الْمَحْيَا وَالْمَمَاتِ

Telah menceritakan kepada kami Anas bin Mālik dia berkata; “Rasūlullah pernah berdoa: “Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari kelemahan, kemalasan, rasa takut, kepikunan, dan kekikiran. Dan aku juga berlindung kepada-Mu dari siksa kubur serta bencana kehidupan dan kematian” (HR. Muslim). Hadits di atas jelas menunjukkan bahwa Islam sangat menekankan pada pentingnya bekerja keras serta sangat tidak mengajarkan umatnya untuk menjadi pemalas, lemah, apalagi menjadi peminta-minta.

Dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai islam yang diyakinininya dapat diwujudkan. Karenanya, etos bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan diri seseorang (Tasmara, 2002).

d. Ciri-ciri individu yang memiliki etos kerja

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan mendalami etos kerja akan terlihat dalam sikap dan perilaku yang dildasarkan akan suatu keyakinan yang sangat dalam, bahwa bekerja adalah ibadah dan prestasi itu indah. Dari hatinya ada semacam panggilan untuk terus menerus memperbaiki diri sendiri, tidak mencari prestise tapi lebih ke prestasi , dan menampilkan bagian bahwa dari umat yang terbaik (Tasmara, 2002).

Tasmara (2002) mengemukakan bahwa ada 25 ciri-ciri etos kerja yang harus dimiliki setiap individu, antara lain :

- 1) Memiliki kecanduan etos kerja. Salah satu hakikat dan esensi dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Salah satu ciri orang modern adalah mereka yang menyikapi waktu dengan sangat bersungguh-sungguh. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, maka dia tidak akan datang terlambat ke kantor. Dikarenakan dia merasa telah ada perjanjian dengan perusahaan akan datang tepat waktu, selain itu juga dia enggan menjadi beban kerja bagi teman sekerjanya.
- 2) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas). Sikap ikhlas hanya *output* dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan cara dirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata.
- 3) Memiliki kejujuran. Kejujuran merupakan sikap atau perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut atau integritas.
- 4) Memiliki komitmen. Yang dimaksudkan dengan *commitment* adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu

seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya.

- 5) Memiliki kuat pendirian. Kuat pendirian atau konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.
- 6) Memiliki sifat disiplin. Yaitu keahlian untuk mengarahkan diri agar tenang dan tetap patuh walaupun dalam situasi yang menekan.
- 7) Memiliki keberanian dalam menghadapi tantangan. Suatu ciri yang dari keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya
- 8) Memiliki sikap percaya diri, sikap ini akan tampil dalam bentuk rasa yang cerah dan berkharisma. Penelitian Boyatzis membuktikan bahwa para penyedia, manajer, dan eksekutif yang percaya diri lebih beprestasi dari orang yang biasa-biasa saja.
- 9) Memiliki ide kreatif. Suatu sikap yang selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan ahli sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif.
- 10) Memiliki rasa bertanggung jawab. Merupakan suatu sikap dan tindakan seseorang didalam menerima sesuatu sebagai amanah dengan rasa penuh cinta.

- 11) Memiliki rasa melayani. Menolong adalah bentuk kepedulian dan kesadaran terhadap nilai kemanusiaan.
- 12) Memiliki harga diri, merupakan penilaian atas dirinya sendiri, seharusnya mana perasaan terhadap diri sendiri, bagaimana penilaian dirinya dihadapan orang lain.
- 13) Memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*). Merupakan kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadirannya dirinya memberikan pengaruh bagi lingkungan.
- 14) Memiliki orientasi ke masa depan
- 15) Hidup berhemat dan efisien
- 16) Memiliki jiwa wiraswasta (*enterpreneurhsip*)
- 17) Memiliki insting bertanding
- 18) Memilki kemandirian
- 19) Memiliki keinginan untuk selalu belajar dan haus mencari ilmu
- 20) Memiliki semangat jiwa perantau yang nantinya mampu mandiri dan beradaptasi serta pandai menyimak budaya orang lain.
- 21) Memperlihatkan kesehatan dan gizi
- 22) Tangguh dan pantang menyerah
- 23) Berorientasi pada produktivitas
- 24) Memperkaya jaringan silaturahmi.

25) Memiliki semangat perubahan (*spirit of change*).

Pribadi yang memiliki etos kerja yang sadar tidak akan ada satu makhluk pun bumi ini yang dapat mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri.

2. Prestasi Pegawai

Menurut Hasibuan (2001) prestasi kerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang di kerjakan seseorang untuk melaksanakan tugas yang membedakan atas dasar pengalaman, kecakapan dan sungguh-sungguh dalam bekerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berprestasi menurut Robbins (2001) yaitu apabila budaya dilakukan, maka implementasinya akan berfungsi sebagai alat ukur kinerja organisasi, akan membentuk suatu pedoman, aturan bersama bagi kegiatan organisasi.

Sebagai penyelesaian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Dharma (2003) mengemukakan bahwa faktor Internal yang dapat mempengaruhi adalah kemampuan, sikap, minat, dan persepsi, sedangkan faktor eksternal meliputi struktur tugas, iklim organisasi, serta gaya kepemimpinan dan sistem imbalan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam mencapai prestasi kerja itu dipengaruhi oleh faktor budaya

organisasi, disamping faktor internal dan eksternal. Faktor

Internal yaitu :

- a. Intelegensi
- b. Sikap dan minat
- c. Pengetahuan dan kemampuan
- d. Motivasi

Sedangkan faktor eksternal

- a. Kemampuan dan perlindungan kerja
- b. Suasana atau iklim kerja
- c. Sarana dan prasarana
- d. Gaya kepemimpinan atasan

Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan penjelasan sebagai berikut, faktor internal :

- a. Intelegensi

pada hakeketanya kemampuan seseorang akan mampu menetapkan tujuan dan berusaha untuk mencapai tujuan dengan segenap kemampuannya. Dengan kemampuannya orang tersebut mampu mengontrol diri setiap penyelesaian pekerjaannya. Dengan demikian prestasi kerja akan lebih baik jika dibandingkan dengan kemampuan yang lebih rendah.

- b. Sikap dan Minat

Apabila seseorang telah mempunyai sikap positif dan minat yang kuat, menurut Saydam (2003) maka bekerja sendiri tanpa perintah, dapat memotivasi diri sendiri,

mempunyai kemauan yang kerasa untuk bekerja, mempunyai tanggung jawab yang amat besar dan dapat berprestasi tinggi.

c. Pengetahuan Kemampuan

Pengetahuan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tentang tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan sangat membantu kelancaran pelaksanaan tugasnya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel, adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan teroganisir dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Berdasarkan pendapat tersebut diatas bahwa pegawai yang memahami bidang tugasnya dengan baik dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan tugasnya tersebut tentu akan lebih baik hasil kerjanya.

d. Motivasi

Bahwa orang yang mempunyai motivasi prestasi tinggi akan mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Dalam bukunya Robbins (2001) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Faktor eksternal meliputi

a. Keamanan dan Perlindungan dalam Bekerja

Keamanan dan perlindungan kerja menyangkut keselamatan pegawai dalam bekerja, baik gangguan yang bersifat maupun psikologi. Maslow dalam Saydam (2003) berpendapat bahwa perlindungan dan keamanan dalam bekerja merupakan satu kebutuhan manusia. Apabila pegawai dalam bekerja dengan baik dan tenang serta mendorong pegawai untuk berprestasi.

b. Suasana dan Iklim Kerja

Suasana dan iklim kerja lebih banyak ditentukan dengan hubungan antar pribadi pegawai yang terjadi dalam organisasi karna hal itu akan membentuk suasana kerja yang positif. Apabila terjadi hubungan antar pribadi kurang baik, akan menghambat kelancaran pekerjaan. Menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa hubungan kemanusiaan yang harmonis menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama.

c. Sarana dan Prasarana

Kelengkapan, sarana dan prasarana dalam pekerjaan juga sangat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Berdasarkan pendapat di atas maka dalam melaksanakan tugas diperlukan peralatan yang dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas-tugas tersebut, baik diperlukan secara langsung (sarana)

maupun yang membantu secara tidak langsung (prasarana).

d. Gaya Kepemimpinan Atasan

Pimpinan yang mempunyai perhatian terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya akan mendorong bawahan tersebut untuk melaksanakan tugas dengan baik. Teori McGregor dalam Saydam (2003) menjelaskan bahwa ciri-ciri gaya kepemimpinan yang mempunyai perhatian terhadap bawahn adalah kerja sama, terbuka dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, sehingga pegawai akan lebih baik bergairah untuk memberikan kontribusi.

Dengan adanya perhatian atasan terhadap bawahan dengan bekerja akan dapat menumbuhkan rasa memiliki bawahan terhadap suatu organisasi dengan usulan tadi jelas sekali bahwan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap prestasi bekerja bawahan.

Berdasarkan hal tersebut diatas bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan faktor internal dan eksternal.

a. Penilaian Prestasi Kerja

Ada beberapa pendapat tentang pengertian penilaian prestasi kerja, antara lain :

- 1) Pengertian penilaian prestasi kerja menurut Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2004) yaitu penilaian prestasi kerja karyawan merupakan penentuan dan komunikasi pada karyawan agar prestasi untuk bekerja dan biasanya, membuat perencanaan agar dapat untuk kariernya..
- 2) Dale Yodar dalam Hasibuan (2003) menyatakan penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan didalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Dari kedua pendapat diatas, nampak bahwa penilaian prestasi kerja adalah merupakan salah satu langkah kegiatan atau tindakan yang harus dilaksanakan oleh pimpinan, apakah sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan atau tidak. Sistem penilaian prestasi kerja digunakan sebagai instrumen untuk mengendalikan perilaku pegawai, sehingga dapat dicapai produktifitas hasil kerja.

3. Aqidah Islam

Aqidah islam sejumlah kebenaran yang dapat diterima secara umum oleh manusia berdasarkan akal, wahyu dan fitrah. Kebenaran itu dipatriakan oleh manusia didalam hati serta diyakini segala sesutau yang bertentangan dengan kebenaran itu (Al –Jazairy, 1979. Dikutip dari Ilyas, 2000).

Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa aqidah adalah keyakinan dalam hati yang tidak memiliki keraguan sedikitpun.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Nama Peneliti	Arwince Pramadewi (2009)
Judul Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
Metodologi	
Hasil penelitian	Analisis kuantitatif Pengaruh yang disumbangkan oleh variabel bebas dapat dilihat dari koefisien dieterminasi (R) sebesar 0,142 (14,2%) dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,377 (3,77%) sehingga terbukti dari tanggapan responden terhadap budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian rawat inap pada rumah
Persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang	

	<p>sakit umum daerah teluk kuantan.</p> <p>Perbedaan variabel lain yang diteliti iklim organisasi terhadap prestasi kerja.</p> <p>Persamaan penelitian ini adalah budaya kerja organisasi</p>
<p>Nama Peneliti</p> <p>Judul Penelitian</p> <p>Metodologi</p> <p>Hasil penelitian</p> <p>Persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang</p>	<p>Aldila Satyanugraha Al Arfah (2011)</p> <p>Pengaruh Budaya Kerja Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Wates</p> <p>Analisis kuantitatif</p> <p>Budaya kerja organisasi berpengaruh 13,4% terhadap kinerja karyawan RSUD Wates.</p> <p>Persamaan penelitian ini adalah budaya kerja organisasi</p>
<p>Nama Peneliti</p> <p>Judul Penelitian</p>	<p>Juneta Zebua (2009)</p> <p>Pengaruh Budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja staf dalam pengembalian berkas rekam medis di rumah sakit umum pusat H. Adam</p>

<p>Metodologi</p> <p>Hasil penelitian</p> <p>Persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang</p>	<p>Malik Medan</p> <p>Analisis kuantitatif</p> <p>Kekuatan budaya organisasi dan insentif didalam menestimasi kinerja rekam medis RSUP H. Adam Malik Medan sebesar 96,10% yang artinya kinerja staf rekam medis RSUP H.Adam Malik Medan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model estimasi penelitian sebesar 3,90%</p> <p>Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti budaya organisasi.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

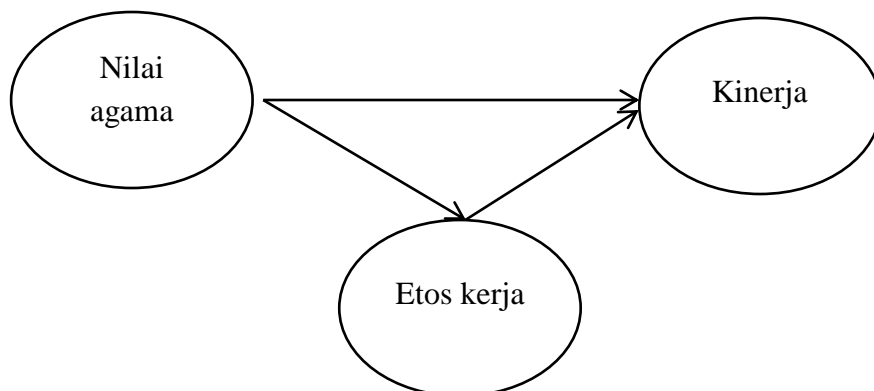
C. Kerangka Teori

1. Hubungan Etos Kerja Islam Dengan Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan aset yang sangat penting untuk tujuan organisasi. Etos kerja itu sendiri dalam karyawan dapat mencapai dari tujuan dari organisasi. Nilai agama dalam parameter serta acuan karyawan untuk melalukan kinerja yang sesuai agar tingkat pemahaman karyawan mengenai pentingnya agama. Etos kerja islam

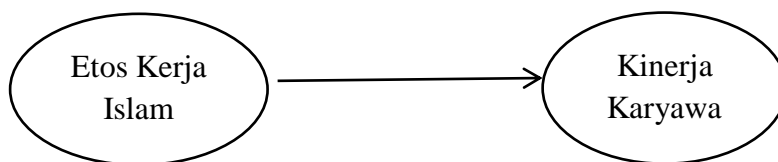
adalah pedoman serta acuan didasarkan atas nilai-nilai islam yang digunakan oleh individu atau perusahaan untuk pedoman melaksanakan aktivitas bisnisnya, serta kegiatan yang dilaksanakan juga tidak merugikan oleh individu atau perusahaan tertentu. Serta nilai agama terkandung kepada pegawai baik maka etos kerja islam yang ada pada karyawan baik, ini juga membuat kinerja jadi agar lebih baik sehingga tingkat pencapaian tujuan perusahaan atau lembaga lebih mudah. Etos kerja islam mempengaruhi agar kinerja lebih tinggi untuk menyebarkan kekayaan serta kesejahteraan sosial.

Hubungan itu sendiri yaitu etos kerja islam serta kinerja karyawan agar dilihat pada penelitian Awais (2014) dan Hayati (2012) yang dimana pada hasil kedua memperlihatkan terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja islam pada kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Teori
Sumber: Amalia (2013)

D. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

E. Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang terjadi, rumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan tersebut diatas, maka dari hipotesis yang di dapat penelitian ini adalah sebagai berikut :

Terdapat pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di rumah sakit swasta Yogyakarta