

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dkk dalam Widiyawati (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan karyawan yang terikat dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Bernardin dan Russel (2003) dalam Ristanti dkk (2016) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Dessler (2006) dalam Afriani (2017) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Griffin dalam Sinambela (2017) Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Berdasarkan definisi diatas maka kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu yang

dilakukan secara nyata didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

b. Elemen – Elemen Kinerja Karyawan

Terdapat 4 elemen kinerja karyawan menurut (Sinambela, 2017) yakni sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga orang yang bersangkutan tidak menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas–tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

c. Indikator - Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja menurut Bernardin & Russel (2003:135) dalam Ristanti dkk (2016) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas (*Quality*)

Yaitu merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Yaitu merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu (*timelinnes*)

Yaitu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Efektivitas biaya (*Cost effectivennes*)

Yaitu merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.

5) Kebutuhan atau pengawasan (*need for supervision*)

Yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.

6) Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*)

Yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan.

2. Etika Kerja Islam

a. Pengertian Etika Kerja Islam

Teori kecocokan kepribadian-pekerjaan (*personality-job fit theory*) sebuah teori yang mengidentifikasi enam tipe kepribadian dan mengusulkan bahwa kecocokan antara tipe kepribadian dan lingkungan pekerjaan menentukan kepuasan dan perputaran (Robbins, 2012). *Islamic work ethics* (IWE) sebagai sebuah konsep literatur ilmiah, pertama kali dikembangkan oleh Ali (Ali dkk, 1988) sebagai tindak lanjut dari meluasnya kajian *protestant work ethics* (PWE) di tahun 1980-an yang dikemukakan oleh Weber (Weber, 1985) dalam (Yousef, 2000). IWE memandang pekerjaan sebagai sarana untuk memajukan kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk

mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan meneguhkan kembali keyakinan. Konsep ini berasal dari Alquran dan perkataan serta praktik Nabi Muhammad SAW. Sentralitas kerja dan perbuatan dalam pemikiran Islam secara ringkas dibahas dalam Al-Quran (Ali dkk, 2008:11).

Shaikh (1988) dalam Khan (2012) mendefinisikan Etika Kerja Islam yaitu seperangkat prinsip yang menetapkan kode perilaku yang menjelaskan apa yang baik dan benar, buruk dan salah, bahkan mungkin menguraikan tugas dan kewajiban moral secara umum. Etika kerja islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001). Penedikasian diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal.

Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal yang mendasar yang harus diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proposional), ahli dan profesional, serta

tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah SWT atau syariat islam (Al-Quran dan Hadist).

Berdasarkan uraian diatas maka etika kerja islam dapat disimpulkan bahwa islam memiliki aturan yang jelas mengenai aktivitas kerja. Etika kerja islam memiliki pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam bekerja. Dengan diterapkannya etika kerja islam maka dapat memahami bagaimana cara bekerja yang baik yang sesuai dengan syariat islam dan yang tidak sesuai dengan syariat islam.

b. Dimensi-Dimensi Etika Kerja Islam

Dimensi etika kerja islam menurut Chanzanagh & Akbarnejad (2011) dalam Nurmatias (2015) yaitu:

1) *Work intention*

adalah niat dalam melakukan suatu pekerjaan, pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik yang memiliki posisi utama dalam ekonomi islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah, sehingga dimaksud diatas kegiatan ekonomi dalam islam yaitu untuk mencapai ridha Alloh.

2) *Trusteeship*

Kepercayaan (amanah) adalah anjuran bagi Umat Muslim agar memiliki modal sosial yang besar dalam hubungan sosial-ekonomi. Adalah penting untuk menyebutkan bahwa islam menganjurkan

umat muslim untuk amanah tidak hanya pada aktivitas ekonomi akan tetapi juga pada seluruh aspek kehidupan.

3) *Work type*

Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dan dalam Islam perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan. Banyaknya tipe pekerjaan mengharuskan umat Muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.

4) *Work results for islamic ummah*

Dalam islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam.

5) *Justice and fairness*

Kebenaran dan keadilan dalam ekonomi islam memberi kesejahteraan untuk seluruh umat. Islam sangat melarang pengumpulan kekayaan melalui jalan yang tidak baik atau Haram. Keadilan yang diterapkan akan menjadikan hubungan antar muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.

6) *Cooperation and collaboration*

Dalam Islam, masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerja sama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang Saleh. Saling membantu dan bekerja sama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan teamwork dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan.

7) *Work as the only source of ownership*

Bekerja adalah satu satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan dalam Islam dan setiap seorang muslim tentunya akan mendapatkan kekayaan dari hasil pekerjaannya sendiri jika itu dilakukan dengan sungguh-sungguh. Namun sebaliknya, hal ini akan berbeda hasilnya jika tidak dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan penuh motivasi.

c. Indikator-Indikator Etika Kerja Islam

Indikator etika kerja islam menurut Ibrahim (2013) dalam Febriani (2019) yaitu:

1) Kereligiusan

Yaitu nilai-nilai keislaman yang diterapkan dalam bekerja.

2) Usaha

Yaitu nilai kesabaran dan ketekunan dalam bekerja.

3) Kompetisi

Yaitu proses bersaing diantara para karyawan yang dilakukan secara adil sehingga bisa meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

4) Kewajiban kerja

Yaitu perilaku kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan secara jujur.

5) Kualitas proses kerja

Yaitu nilai keunggulan seorang karyawan dalam bekerja yang diterapkan dalam penerapan prinsip ketelitian dan sikap inovatif.

6) Kolektivitas (kebersamaan)

Yaitu kerjasama antara karyawan ditempat kerja.

7) Kesetaraan

Yaitu sebagai keseragaman pada perilaku tanpa membedakan status.

8) Keuntungan

Yaitu kondisi dimana seseorang bisa memperoleh manfaat dengan bekerja baik bagi keluarganya ataupun masyarakat.

3. Keterlibatan Kerja

a. Pengertian Keterlibatan Kerja

Teori keterlibatan kerja tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi didalamnya dan mempertimbangkan kinerja penting bagi nilai diri (Robbins, 2012). Saleh & Hosek (1976) dalam Al-Kahtani dkk (2013) menggambarkan

keterlibatan kerja adalah “tingkat yang mengidentifikasi orang tersebut dengan pekerjaan tersebut secara aktif berpartisipasi didalamnya dan mempertimbangkan penampilannya penting untuk harga dirinya.

Menurut Robbin dan Judge (2008:100) dalam Afriani (2017) Keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terkait secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Lodhal dan Kejner (1965) dalam Tasthan dkk (2014) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat dimana seseorang mengidentifikasi secara psikologi dengan pekerjaannya dan kepentingannya dalam citra diri totalnya. Kanungo (1982) dan Fletcher (1998) dalam Tasthan dkk (2014) menyarankan keterlibatan pekerjaan harus dilihat sebagai bentuk identifikasi psikologis yang ditingkatkan oleh kondisi kognitif atau keyakinan. Berdasarkan uraian diatas dari beberapa definisi keterlibatan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja sebagai tingkat dimana seseorang mengidentifikasi secara psikologi terhadap pekerjaan yang dia lakukan yang ditingkatkan oleh kondisi kognitif atau keyakinan.

b. Dimensi-Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:100) dalam Afriani (2017) Dimensi yang digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja:

1) Partisipasi Aktif

Partisipasi aktif akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide-ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya.

2) Pekerjaan sebagai yang utama

Keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang menonjol individu.

3) Pekerjaan sebagai sesuatu yang penting

Seberapa jauh performa kerja individu mempengaruhi harga dirinya. Usaha kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi atau rasa keberhargaan diri pada diri seseorang.

c. Indikator-Indikator Keterlibatan Kerja

Indikator Keterlibatan Kerja menurut Rivai (2012:246) dalam Rahmadani (2020) :

1) Partisipasi Kerja

Merupakan keikutsertaan pegawai dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

2) Keikutsertaan

Dapat diartikan sebagai turut hadirnya pegawai atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3) Kerja Sama

Adalah keinginan untuk bekerja sama dengan koopertaif dan menjadi bagian dari suatu kelompok.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja salah satunya adalah Teori nilai yaitu, konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang menerima orang tanpa memperhatikan siapa mereka (Sinambela, 2017). Menurut Spector (1997) dalam Parvin dkk (2011) mengacu pada kepuasan kerja dalam hal bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka dan berbagai aspek pekerjaan mereka. Ellickson dan Logsdon (2002) dalam Parvin dkk (2011) mendukung pandangan ini dengan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan mereka.

Schermerhorn (1993) dalam Parvin dkk (2011) Kepuasan kerja sebagai respons afektif atau emosional menuju berbagai aspek pekerjaan karyawan. Wanous dkk (1972) dalam Parvin dkk (2011) menyebut kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja di semua aspek pekerjaan. Menurut Luthans (2006:239) dalam Arifianto (2018) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stress.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi karyawan. Berdasarkan dari beberapa definisi kepuasan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robinns (2001) dalam Ruhayu (2020) Kepuasan Kerja diuraikan dalam 5 faktor yaitu:

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang adalah suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Imbalan yang pantas adalah sistem upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut.
- 3) Kondisi yang mendukung adalah lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas.
- 4) Rekan kerja yang mendukung adalah sampai sejauh mana rekan kerja bisa bersahabat, kompeten dan mendukung.
- 5) Kesesuaian kepribadian pekerjaan adalah kecocokan yang tinggi antara seseorang karyawan dan pekerjaan yang menghasilkan individu terpuaskan.

c. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006:244-245) dalam Novita dkk (2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

- 2) Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

- 3) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

4) Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

5) Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

6) Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara Etika Kerja Islam, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penulis	Judul	Hasil
Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan			
1.	Amirus Sodik Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam Publik Vol. 6 No. 1 Juni (2018)	X1: Etika Kerja Islam X2:Kepemimpinan Transformasional Y: Kinerja Karyawan	Secara parsial Etika Kerja Islam tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan.
2.	Hutasuhut dkk Best Journal Publik Vol. 2 No.2 Hal. 01 – 07 ISSN (Print) :2614-8064, ISSN (Online) : 2654-4652 (2019).	X1: Etika Kerja Islam Y : Kinerja	Etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan.
3.	Harmoko dkk E-Jurnal Riset Manajemen (2017).	X1: Etika Kerja Islam X2 : Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Etika Kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Hana dkk Jurnal Equilibrium Publik Vol.3 No.2 (2015)	X1: Etika Kerja Islam X2:Kepemimpinan Transformasional Y : Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Ali dkk Jurnal Akuntabilitas	X1: Etika Kerja Islam X2:Komitmen	Etika kerja Islam berpengaruh positif

	Manajemen Pendidikan Vol. 7 No. 2 (2019)	Organisasi Y : Kinerja Karyawan	secara langsung terhadap kinerja.
6.	Nurmatias Jurnal Tamaddun Umah Publik Vol. 1 No. 1 ISSN: 2477-3131 (2015)	X1 : Etika Kerja Islam X2 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Etika kerja Islam Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan .

No	Nama dan Tahun Penulis	Judul	Hasil
Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan			
1.	Widyawati dkk Forum Manajemen Publik Vol. 16 No. 2 (2018).	X1 : <i>Self Esteem</i> , X2 : <i>Self Efficacy</i> X3 : Keterlibatan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar
2.	Dusauw dkk Jurnal Emba Publik Vol.4 No.5 Hal. 551-510 September (2016).	X1 : Pelatihan X2 : Keterlibatan Kerja X3 : Kompetensi Y : Kinerja Karyawan	Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Fitria dkk Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Publik Vol.2 No.1 (2019).	X1 : Pemberdayaan X2 : Keterlibatan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	Afriani JOM FISIP Publik Vol. 4 No. 1 Februari (2017)	X1 : Keterlibatan Kerja X2 : Loyalitas Karyawan Y : Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh signifikan antara Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Rahmadani e- Jurnal Riset Manajemen (2020)	X1 : Kemampuan Kerja X2 : Keterlibatan Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6.	Ropa dkk Jurnal Emba Publik Vol. 8 No. 1 Hal 565- 574 Januari (2020).	X1 : Keterlibatan Kerja X2 : Kualitas kehidupan Kerja X3 : Insentif Y : Kinerja Karyawan	Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana.

No	Nama dan Tahun Penulis	Judul	Hasil
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan			
1	Novita dkk Jurnal Adminitrasi Bisnis Publik Vol. 34 No. 1 Mei (2016).	X1 : Kepuasan Kerja X2:Komitmen Organisasional Y : kinerja karyawan	Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2	Purba dkk Jurnal Emba Publik Vol. 7 No.1 Hal 841- 850 Januari (2019).	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Winarsih dkk Jurnal Wawasan	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan

	Manajemen Publik Vol. 6 No. 2 (2018).	Y : Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandungan.
4	Lestari dkk E – Jurnal Riset Manajemen (2018).	X1 : Komitmen Organisasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan
5	Ristanti dkk Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Publik Vol. 5 No.1 (2016).	X1 : Kualitas Kehidupan Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap.
6	Harmoko dkk E-Jurnal Riset Manajemen (2017).	X1 : Etika Kerja Islam X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	-Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda diketahui bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
7	Arifianto (2018).	X1 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan kerja dengan variabel Kinerja
8	Ruhayu dkk <i>Center of Economic Student Journal</i> Publik Vol. 3 No. 1 Januari (2020).	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel.
9	Wahyudi dkk Jurnal Ilmiah Megister Manajemen Publik Vol.2 No. 1 31-44 Maret (2019).	X1 : Organisasi, Motivasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Kawiana dkk <i>Interrnational Research Journal of Management, IT & Social</i>	X1 : Budaya Organisasi X2 : Kepuasan Karyawan X3 : Komitmen Organisasi	Pengaruh variabel kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan signifikan .

	<i>Sciences Publik</i> Vol. 5 No. 3 Hal 35-45 Mei (2018).	Y : Kinerja Karyawan	
11	Teddy Chandra dan Priyono <i>International Education Studies Publik</i> Vol. 9, No 1 (2016)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karayawan	Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap efek kinerja

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan kesimpulan dari kajian teori yang tersusun dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, atau perbedaan nilai variabel dari satu sampel dengan sampel yang lain (Sugiyono, 2016).

1. Pengaruh Etika Kerja Islam (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Etika kerja islam harus diperhatikan dalam sebuah organisasi, karena etika kerja islam dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik etika kerja islam maka semakin baik kuantitas dan kualitas kinerja. Etika kerja islam memandang dedikasi dalam bekerja adalah kebajikan kebiasaan yang dibangun dengan etika kerja islam membantu karyawan dalam meminimalisasi hambatan yang dihadapinya terkait pelaksanaan kerja sehinga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan baik dan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hutasuhut dkk (2019) etika kerja islam mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan. Penelitian yang dilakukan oleh Harmoko dkk (2017) etika kerja islam berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur. Penelitian serupa dilakukan oleh Hana dkk (2015) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudusbe, berarti bahwa etika kerja islam di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali dkk (2019) menjelaskan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP IT di Kota Tasikmalaya. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nurmatias (2015) etika kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai, artinya bahwa jika etika kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterlibatan kerja sebagai derajat seseorang memperlihatkan dirinya dengan pekerjaannya, Keterlibatan kerja karyawan yang menganggap pekerjaannya itu hal yang penting bagi dirinya, serta akan membuat karyawan lebih termotivasi, lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, ditandai

dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebagai sikap yang diterapkan dalam bekerja, keterlibatan kerja membuat karyawan lebih mudah beradaptasi sehingga kinerja karyawan menjadi tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2018) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. Penelitian serupa dilakukan oleh Dasauw dkk (2018) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Manado, artinya bahwa apabila setiap karyawan mempunyai keterlibatan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan dari PT. Bank Sulut Go akan tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Afriani (2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank UOB Cabang Pekanbaru.

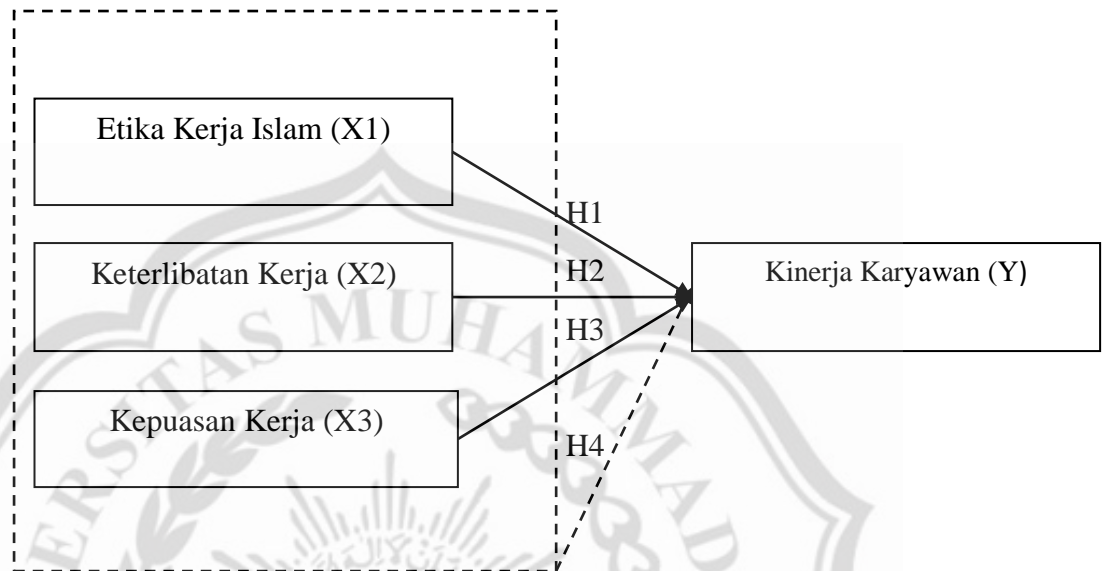
Penelitian yang dilakukan oleh Fitria dkk (2019) keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe. Artinya bahwa setiap peningkatan keterlibatan kerja searah positif dengan peningkatan kinerja pegawai namun peningkatan tersebut tidak terlalu berarti atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kerja pegawai. Selanjutnya peneliti yang dilakukan oleh Rahmadani (2020) keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Delta Permai Banjarmasin Kalimantan-Selatan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangatlah penting, sebab seorang karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kinerja karyawan menjadi tinggi.

Penelitian yang dilakukan Novita dkk (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. Artinya bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik. Hasil Penelitian serupa dikemukakan oleh Winarsih dkk (2018) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandungan. Penelitian yang dilakukan Ristanti dkk (2016) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Persero IV Cilacap. Penelitian dilakukan oleh Arifianto (2018) adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dom Pizza Indonesia area Tangerang Raya. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ruhayu dkk (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sul-Sel, artinya bahwa semakin baik kepuasan kerja pegawai maka semakin bagus kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kerangka pemikiran seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan garis:

- > Hubungan secara parsial
- - - - -> Hubungan secara simultan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Etika Kerja Islam berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2: Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. H3: Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. H4: Etika Kerja Islam, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.