

BAB. II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Etos menurut Clifford Geertz dalam penelitiannya (Abdull Rozak, 1997) mengatakan Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Etos kerja adalah sikap mental atau cara diri dalam memandang, mempersepsi, menghayati, dan menghargai sebuah nilai kerja, sehingga etos kerja dalam Islam adalah cara pandang yang diyakini oleh seorang mukmin bahwa bekerja bukan hanya untuk memulyakan dirinya, atau untuk menampakan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh atau karya produktif yang karenanya memiliki nilai ibadah yang sangat luhur. Penghargaan hasil kerja dalam Islam kurang lebih setara dengan iman, bahkan bekerja dapat dijadikan jaminan atas ampunan dosa, hal ini sesuai dengan hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Abbas yang artinya “Barang siapa yang diwaktu sorenya merasakan kelelahan karena bekerja, berkarya dengan tanganya sendiri, maka disore itulah ia diampuni dosa-dosanya”. Adapun (Tasmara, 2002). Etos kerja muslim didefinisikan sebagai sikap keperibadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Hal ini dapat di lihat dalam Al-Qu’an Surat Al Jum’ah ayat 9 - 11.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ
 وَذَرُوا الْبَيْعَ ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي
 الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾ وَإِذَا رَأَوْا تِجَارَةً أَوْ
 لَهْوًا آنَفَضُوا إِلَيْهَا وَتَرَكَوْكَ قَائِمًا ۗ قُلْ مَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ مِّنَ اللَّهْوِ وَمِنَ التِّجَارَةِ ۗ وَاللَّهُ خَيْرُ
 الرَّازِقِينَ ﴿١١﴾

Arti dari surat Al-jumah ayat 9-11 sebagai berikut :

Wahai orang-orang yang beriman apabila telah diseru untuk melaksanakan sholat pada hari Jumat, maka segeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli . Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.

Apabila sholat telah dilaksanakan maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.

Dan apabila mereka melihat perbandingan atau permainan, mereka segera menuju kepadanya dan mereka tinggalkan engkau Muhammad sedang berdiri khotbah.Katakanlah “ apakah yang disisi Allah lebih baik daripada permainan dan perbandingan”, dan Allah pemberi Rizeki yang terbaik

Hadis Shoheh muslim dalam bab Amar ma’ruf nahi munkar dalam jilid I yaitu Rasulullah bersabda:

“Barangsiapa di antara kamu melihat terjadinya kemungkar, hendaklah kamu cegah dengan tangan; apabila tidak sanggup dengan tangan, hendaklah dengan

lidah; dan apabila tidak sanggup dengan lidah, cegahlah dengan hati; tetapi yang terakhir ini adalah selemah-lemahnya iman”. (HR. Muslim)

Kepemimpinan adalah suatu usaha individu mempengaruhi perilaku lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan (Gibson, 1996). Pengertian ini dipertajam oleh Durbin bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Durbin, 2001).

Macam-Macam Teori Gaya Kepemimpinan

1. Teori Kepemimpinan Kontigensi

Model Fiedler (1967)

Model ini mengemukakan bahwa kinerja kelompok yang efektif tergantung pada perpaduan yang memadai antara gaya interaksi pemimpin dengan bawahannya, serta situasi yang memungkinkan pemimpin mengendalikan dan mempengaruhi.

2. Teori Kepemimpinan Situasional Harshey dan Blanchard (1997)

Model teori kepemimpinan situasional (situational leadership theory, SLT) itu adalah teori kontigensi yang berfokus pada pengikutnya. Harshey dan Blanchard berpendapat bahwa kepemimpinan yang sukses dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, tergantung (contingent) pada tingkat kesiapan pengikutnya.

3. Model Partisipasi Pemimpin Vroom & Yetton (1973)

Model kontigensi ini dikembangkan oleh Victor Vroom dan Philip Yetton, yang menghubungkan perilaku pemimpin dan partisipasi dalam pembuatan keputusan.

4. Model Alur Sasaran

Saat ini, teori alur sasaran adalah pendekatan yang paling dihargai untuk memahami kepemimpinan. Dalam teori ini tugas pemimpin adalah membantu pengikut-pengikutnya mencapai sasaran mereka dan memberikan arahan dan dukungan yang perlu guna menjamin agar sasaran itu cocok dengan tujuan keseluruhan kelompok atau organisasi tersebut. Menurut (Gary Yukl, 2015) indikator gaya kepemimpinan meliputi :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah sesuatu yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat. Dalam artian bahwa seorang manajer atau pemimpin dalam mengambil tindakan harus penuh pertimbangan dengan mengambil masukan juga dari setafnya supaya keputusan yang diambil tepat dan sesuai dengan apa yang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan sehingga membawa keuntungan serta kemajuan perusahaanya.

2. Kemampuan memotivasi

Dalam rangka mencapai tujuan, para anggota organisasi rela untuk mengeluarkan tenaga, waktu, dan pikirannya untuk melaksanakan segala tanggung jawab dan kewajibannya secara maksimal. Bentuk perhatian dengan

waktu yang telah dikeluarkan dalam membimbing bawahan serta fikiranya salah satu bentuk motifasi yang baik, karena motifasi sifatnya ada dua jenis motifasi dalam bentuk materi dan motifasi dalam bentuk non materi. Motifasi dalam bentuk materi sering di sebuah instansi dan perusahaan tetapi motivasi non materi terkadang banyak yang kurang diperhatikan oleh pihak manajemen.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah bakat untuk menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain dapat memahami maksud yang disampaikan. Komunikasi yang baik dan benar dapat membuat orang mudah memahami dan mengerti maksud serta tujuan dari komunikasi tersebut, karena kalau komunikasi susah dipahami maka bisa mengakibatkan kesalahan dalam tindakan atau pekerjaan yang dilakukan oleh karena itu komunikasi perlu ditingkatkan keakuratannya serta keefektifannya.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan membuat orang lain mengikuti instruksinya menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaanya secara efektif. Kekuatan seorang manajer dalam mengendalikan bawahan atau perusahaan tidak lepas dari teknik, metode, gaya, ketegasan, kedisiplinan yang di dukung dengan pendidikan serta keprofesionalan yang dimiliki oleh manajer dalam memimpin perusahaan tersebut.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Dalam pengertian bahwa seorang manajer memiliki tanggung jawab yang besar atau global terhadap perusahaan yang dipimpinnya. Karena maju mundurnya perusahaan juga tergantung dari kemampuan dari manajer serta karyawan yang ada tersebut.

6. Kemampuan mengendalikan emosionalnya

Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal yang sangat penting untuk seorang pemimpin, karena emosional akan membawa dampak baik bagi perusahaan bila dimanaj dengan baik serta benar. Tetapi emosi juga bisa sebaliknya bisa membawa dampak negatif bagi perusahaan bila tidak dapat di atur, dikendalikan serta diarahkan ke hal-hal yang baik serta positif. Mengendalikan emosional juga melekat dalam Gaya kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan kekuatan yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian (Faisal ,2017), (Govender, 2017), Hasil penelitian (Almer,2017), memperkuat hasil penelitian dari Faisal dan Govender yang menyatakan seorang karyawan bisa bekerja maksimal salah satu pengaruhnya adalah gaya kepemimpinan seorang manajer yang baik serta bijak dalam mengambil keputusan. Begitu pulan hasil penelitian dari (Chandra, 2016) dan (Febrianto , 2015). Tetapi berbeda dengan penelitian yang disampaikan oleh (Idrus , 2017), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Pemkab Gowa.

eraih kebahagiaan.

Budaya merupakan hasil olah pikir serta karya manusia yang kemudian diaplikasikan dalam kehidupan, organisasi atau perusahaan serta dalam perilaku kesehariannya. Budaya organisasi menggambarkan ciri-ciri perilaku terhadap para pelanggan, pekerja atau tenaga kerja, tujuan bekerja, hasil produk, aktifitas-aktifitas lain yang masih berkaitan dengan kerja, dan pernyataan-pernyataan baik yang diperaktekan dalam aktifitas dalam bentuk aturan berupa norma tingkah laku, harapan-harapan tentang legitimasi, cara berpikir dan bertindak yang diharapkan. Budaya yang ada dalam sebuah organisasi kadang ada yang sulit untuk berubah, Tujuan perubahan pada umumnya dalam rangka meningkatkan eksistensi sebuah organisasi atau perusahaan terhadap lingkungan para pesaing usaha. Perubahan yang terjadi dapat membawa karyawan pekerja yang ada didalamnya untuk ikut berubah ke arah yang lebih baik (Robbins, 2003). Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian (Wenas, 2016), Ahmad abdulah (2018), Zrei R (2018), Amboningtyas (2017), Ahmad Suryana (2016) dan Azis Fatoni. Tetapi hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh (Sihombing, 2018) dan (Govender,2017) yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan .

Motivasi menurut (Hasibuan, 2012) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan Kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Adapun teori Teori Motivasi menurut Peterson dan Ploman :

a. The Desire to Live (keinginan untuk hidup)

Tidak bisa dilupakan bahwa setiap orang yang bekerja pada dasarnya berusaha supaya dia dapat hidup dengan baik serta layak. Sehingga sebuah perusahaan serta instansi harus bisa memperhatikan pendapatan karyawannya apakah pendapatannya sudah dapat memenuhi untuk hidup dirinya serta keluarganya, atau bisa dikatakan upah yang diterima seorang pekerja minimal sesuai setandar layak hidup yang telah ditentukan oleh pemerintah daerah dimana perusahaan dan pekerja itu hidup atau tinggal.

b. The Desire for Position (keinginan untuk suatu posisi)

Manusia dalam kerja terkadang tidak semata-mata mencari kebutuhan hidup layak, terkadang ada juga orang bekerja untuk dapat mengangkat martabat dirinya serta keluarganya di hadapan masyarakat umum, sehingga keinginan untuk menduduki suatu jabatan tertentu atau posisi dalam perusahaan kadang menjadi daya tarik bagi karyawan dan tenaga kerja dalam bekerjanya.

c. The Desire for Power (keinginan akan kekuasaan)

Sudah menjadi sunatullah manusia memiliki harapan, cita-cita untuk dapat memiliki kekuasaan dan berkuasa dalam hidupnya. Untuk memperoleh tersebut manusia harus bekerja dengan baik, sungguh-sungguh, disiplin, dan dilandasi dengan pendidikan, ketrampilan serta ilmu yang banyak lagi potensial, karena semua yang diatas sebagai sarana untuk memperoleh kekuasaan atau kedudukan dalam masyarakat serta perusahaan.

d. The desire for Recognition (keinginan akan pengakuan)

Dalam dunia usaha pengakuan atau keberadaan sebuah perusahaan itu sangat penting, karena akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Masyarakat akan mengakui atau mengerti adanya perusahaan di suatu daerah atau tempat salah satunya dari produk yang dihasilkan, jumlah karyawan yang bekerja serta besar kecilnya lingkup perusahaan dalam usahanya dalam arti perusahaan tersebut sudah go internasional produknya atau masih taraf nasional bahkan lokal.

Hasil penelitian dari Amboningtyas (2017). mengatakan bahwa motivasi kerja sejalan dengan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh hubungan pada kualitas hasil kerja para tenaga kerja diperusahaan. Pernyataan diatas dapat menjelaskan bahwa teknik dan metode motivasi yang baik dan tepat yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap karyawan dapat berdampak positif bagi karyawan sehingga termotivasi untuk semangat bekerja, sehingga kinerja karyawan meningkat positif secara signifikan. Hal ini sama dengan penelitian yang disampaikan oleh (Nirman Iqbal, 2017; Yuniawan A, 2016; Simanjuntak, 2017; dan Azis Fatoni , 2018) berpendapat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi kerja maka akan membawa pengaruh semakin baik pula kinerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan penelitian dari Randy Mars Tornado (2014), motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Sedangkan motivasi kerja menurut Mc Cormick (1985) adalah kondisi yang mempengaruhi untuk membangkitkan, mengarahkan dan

memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan serta apresiasi terhadap karyawan bisa dikatakan sebagai contoh motivasi, hal ini sangat perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam rangka meningkatkan semangat kerja bagi karyawan sehingga mampu bekerja dengan baik serta benar sesuai de(Rahadi, 2010) mengartikan kinerja sebagai: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mendapat tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dengan kata lain karya nyata dari seorang pegawai sebagai akhir dari dia menyelesaikan tugas dari pekerjaannya tersebut. ngan keinginan seorang pemimpin dalam perusahaan tersebut. Keterkaitan dorongan kerja, semangat kerja dengan hasil maksimal menggambarkan pentingnya pemberian motivasi.

Menurut Gibson (1996) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan kecakapan, latar belakang, dan variabel demografis. Faktor yang memengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat casio “memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja

individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Wibowo, 2016).

Kepuasan Kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kepuasan Kerja adalah Keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan.

Menurut (Mangkunegara, 2006) kepuasan kerja berhubungan dengan variable variabel seperti keluar masuk (turnover), tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini menurut beliau sesuai dengan pendapat Keith Davis bahwa “Job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation and size of the organization in which an employee works”. Untuk lebih jelasnya variabel - variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran Kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan pegawai usia yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya. Sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih merasa puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempunyai kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil perusahaann berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dann partisipasi pegawai.

Menurut Veithzal (2006) secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan,
2. Supervisi, atau pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin penting dalam rangka untuk mengontrol pekerja supaya dia dalam bekerja sesuai dngan rencana kerja yang telah dibuat oleh perusahaan sehingga hasil kerjanya nanti bagus dan berkualitas
3. Organisasi dan manajemen, dalam perusahaan struktur organisasi itu penting karena dapat menunjukkan alur atau jalan yang benar akan kebijakan, tindakan yang akan dilakukan supaya tujuan perusahaan mudah tercapai dengan baik. Hal ini butuh perhatian yang bagus dari seorang manajer sesuai dengan tingkatam manajemennya ayang ada di perusahaan terebut.
4. Kesempatan untuk maju, setiap pekerja atau karyawan mempunyai kesempatan dan kemampuan untuk maju lebih bagus dari sebelumnya, sehingga perusahaan yang shat dan benar biasanya memberikan kesempatan karyawannya untuk melakukan pelatihan atau trening lebih lanjut. Karena inilah salah satu bentuk untuk bisa membuat perusahaan maju dan berkembang baik serta dapat berkompetisi dengan perusahaan lain.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, bonus dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan dapat bekerja maksimal, sehingga membawa dampak positif kemajuan perusahaan tersebut.
6. Rekan kerja, karyawan dalam kerja terkadang tidak dapat bekerja sendirian tetapi butuh rekan atau teman dalam bekerja. Rekan atau teman yang baik akan dapat memotivasi dalam bekerja, sebaliknya rekan yang tidak baik bisa membuat karyawan bekerja malas dan tidak semangat sehingga hasilnya tidak baik yang akhirnya merugikan bagi perusahaan.
7. Kondisi pekerjaan, tempat kerja yang nyaman, tenang serta didukung sarana dan fasilitas yang mumpuni dapat membuat karyawan dalam bekerja maksimal sehingga menghasilkan barang atau pekerjaan yang bagus dan berkualitas.

Selain itu, menurut Job Descriptive Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Bekerja pada tempat yang tepat, dalam artian bila bekerja sesuai dengan kemampuan serta potensi yang dia miliki maka akan merasa enak dan nyaman dalam kerjanya serta semangat yang tinggi.
2. Pembayaran yang sesuai, tidak diabaikan bahwa setiap orang dalam bekerja pasti menginginkan upah atau bayaran yang sesuai dengan tingkat pekerjaan serta profesi yang dimiliki oleh pekerja tersebut, kalau hal ini tidak terpenuhi padahal

perusahaan mampu bisanya kerjanya akan tidak semangat atau malas bahkan lama-kelamaan akan keluar dari perusahaan tersebut.

3. Organisasi dan manajemen, manajemen yang baik biasanya berawal dari pengorganisasian yang baik pula. Karena kedua hal ini saling berkaitan dan mendukung dalam memanej perusahaan untuk dapat maju dan berkembang baik.
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat, kegiatan pengawasan atau supervisi oleh manajer itu sangat penting adalah rangka mengontrol karyawan dalam kerjanya apakah sudah sesuai skedul planing serta rencana atau belum, bila sudah sesuai akan mempermudah dalam mncapai tujuan perusahaan tersebut.
5. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Orang yang bekerja dengan pekerjaan yang tepat dengan ijasa, keahlian serta profesinya biasanya kerjanya akan bagus serta hasilnya juga bagus dan berkualitas baik, dibandingkan dengan hasil kerja yang tidak sesuai dengan profesi serta keahlian yang dimilikinya.

Salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu yang setara serta sebanding dengan pekerjaan yang dibandingkan (teori kesenjangan).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Priono,2016), (Caniago, 2012), dan (Yunus, 2016), tetapi berbeda dengan hasil penelitian (Zaki, 2003) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Aspek –aspek Kepuasan Kerja Menurut para Pakar sebagai berikut :

Gibson, Menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh Upah, Pekerjaan, Promosi, Penyedia dan Rekan Kerja. Wexley dan Yukl, Mereka berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh Upah, Pekerjaan, Pengawasan, Teman Kerja, Materi Pekerjaan, Jaminan Kerja dan Promosi. Lock, Mengatakan Faktor – factor penting yang mendorong adanya kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental *Menantang*, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Penulis, tahun dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1	Anggy Henly Kumajas, Victor P. K. Lengkong, Rudy S. Wenas (2016), Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 1200 – 1208 Sulutenggo	Pengaruh budaya organisasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan	Budaya organisasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
2	Achmad Faisal A. Sapada, H. Basri Modding,, Ahmad Gani, Syamsu Nujum (2017), The International Journal of Engineering and Science (IJES) Volume 6, Issue 12 , Pages , PP 28-36, 2017 ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805	The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance.	Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja
3	Amirreza Salehipour, Abdollah Ahmand (2018), International Business Research; Vol. 11, No. 6; 2018 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012	Organizational Culture and Performance Work System on Employees' Performance	Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Awais Imam, Dr. Abdus Sattar Abbasi, Dr. Saima Muneer (2013) Sci.Int(Lahore),25(3),611-617,2013 ISSN 1013-5316;	Islamic work ethics on employee performance: testing two models of personality x and personality y.	Etos kerja Islam berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja

	CODEN: SINTE 8		
5	Bozorginezhad, K., Razmjooei, P., Gharbi, M., Managheb, S., Zarei, R (2018),	Organizational culture in the relationship between servant leadership and job performance	Budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja
6	Desky, H (2014). Reverensi jurnal penelitian keagamaan, VII (2)	Etos kerja Islam dan gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepas Lhokseumawe	Etos kerja Islam dan gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan
7	Em Yusuf Iis, Mukhlis Yunus (2016), International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 2016, Vol. 6, No. 7 ISSN: 2222-6990	Job satisfaction an Intervening Variable of Self Efficacy and Employee Performance	Kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja
8	Febriani Rizki, Thoyib Armanu, Surachman, Rofiaty (2017), DOI https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-01.25	Islamic Leadership Style, Work Ethics, Job Satisfaction, and Employee Performance	Kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap etos kerja dan kinerja begitu pula Etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja
9	Ghojali Imam (2019), JIEB (ISSN : 2442-4560) available online at : ejournal.stiepancasetia.ac.id	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar	Motivasi kerja, kepuasan kerja dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
10	Krishna Kistan Govender (2016) International Review of Management and Marketing Econ Journals Vol 7 • Issue 4 • 2017	Leadership Styles, Organisation Culture, and Employee Performance	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan tetapi budaya organisasi tidak signifikan dengan kinerja karyawan
11	Keumala Hayati , Indra Caniago (2012), Elsevier Procedia - Social and Behavioral Sciences 65 (2012) 1102 – 1106.	Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance	Etos kerja Islam, motivasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kerja karyawan tetapi komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kerja karyawan
12	Mohamed Esse Abdilahi.(2016), Academia .Edu Dashen Bank, Addis Ababa, Ethiopia	Effects of Leadership style on employee performance	Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap

			kinerja karyawan
13	M. Akob (2018), POLISTAAT, Jurnal Ilmu Sosial dan Politik Volume 1, No. 1, Juni 2018	Etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan.	Eetika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi sumberdaya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14	M. Aswadi, Lalu Suparman, Zainal Abidin (2017) Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram	Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Islami Pegawai dengan Budaya Organisasi Islam sebagai Moderating Variablel	Etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja , tetapi kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja
15	Parvin Razmjooei, Khadije ozorginezhad, Mohammad Reza Gharbi Jahromi, Seyyed Ebrahim Managheb, Reza Zarei (2018), Florencia, Colombia, Vol. 7 Núm. 12/Enero-Febrero 2018	Mediating role of organizational culture in the relationship between servant leadership and job performance	Budaya organisasi memiliki peran dalam mediasi gaya kepemimpinan dan kerja karyawan
16	Puji Prasetyo, Dheasey Amboningtyas, (2017) Jurnal Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang	Motivation of work, leadership style, and organizational culture yo performance of employee	Motifasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja
17	Rasyid Almer, Hamid Djamhur, Nimran Iqbal (2017), RJOAS, 1(61)	Leadership Style on Motivation and Employee Performance: a study on employee	Gaya kepemimpinan dan motifasi kerja berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan
18	Rian Oztary Hardiansyah, (2017), Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta	Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Eos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai
19	Rino, and N A Rafika, (2017)	Relation Leadership, Organization Culture and Work Motivation on Employees Performance	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, begitu juga budaya organisasi juga sama
20	Robertus Gita, Ahyar Yuniawan (2016), Jurnal studi manajemen dan organisasi Universitas Diponegoro Semarang)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karya	Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi ada hubungan terhadap kinerja karya,

21	Sahat Sihombing, Endang Siti Astuti, Mussadieg Mussadieg, Djamhur Hamied, Kusdi Rahardjo (2016), International Journal of Law and Management Vol. 7 Núm. 12: 62-71/ Enero-Febrero 2018	Servant leadership to rewards, organizational culture, and implication to employee's performance	Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
22	Sufriadi Simajuntak, (2017) Fundamental management journal UKI jakarta, ISSN: 2540-9816 (print) 2540-9220 (online) Volume:2 No.2	motivation and organizational culture on employee performance	Motifasi dan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan
23	Sutono, Budiman. 2009. http://eprints.umk.ac.id/id/eprint/242 (13 April 2014)	Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja	Etos kerja Islam tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja tetapi gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan
24	Suryana H. Achmad (2016), JBHOST, Vol 02 Issue 1, 2016: 136-146	Competency, motivation, and organisation culture on the employee performance	Budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja
25	Teddy Chandra, Priyono (2016), International Education Studies; Vol. 9, No. 1; 2016, SSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039	Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance	Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja
26	Teti Dyah, Maria M. Minarsih, Aziz Fathoni (2018), Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang	Teknik pengolahan data menggunakan Persamaan Regresi Linier Berganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan
27	Tisa Vasyadhany Idrus (2017) Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin Makasar	gaya Kepemimpinan dan Motifasi Kerja Terhadap Kinerja	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motifasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SKPD Pemkab

			Gowa.
28	Wahyu Erawati (2014), Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga	Etos Kerja Islam dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja	Bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
29	Waleed Bin Rashed Alshery, Fais Bin Ahmad dan Abdullah Kaid Al-Swidi (2015), International Journal of Business Administration Vol. 6, No. 2; 2015.	Role Ambiguity on the Relationship of Job Satisfaction, Training and Leadership with Employee Performance	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
30	Winastyo Febrianto Hartono, Jopie Jorie Rotinsulu (2015), Jurnal EMBA, Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 908-916	Leadership style, communication and job delegation on employee performance	Gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan

C. Hipotesa

Melihat hasil penelitian terdahulu dan latar belakang penelitian maka untuk penelitian sementara dapat diambil hipotesa sebagai berikut :

1. Pengaruh etos kerja Islam berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja

Hipotesa 1 : Etos kerja Islam berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja

Hipotesa 2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja

Hipotesa 3 : Budaya organisasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja

4. Pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja

Hipotesa 4 : Motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja

5. Pengaruh etos kerja Islam berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja .

Hipotesa 5 : Etos kerja Islam berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja .

6. Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja

Hipotesa 6 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja

7. Pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja

Hipotesa 7 : Budaya organisasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja

8. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja

Hipotesa 8 : Motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja

9. Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja

Hipotesa 9 : Kepuasan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja

10. Pengaruh etos kerja Islam berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja .

Hipotesa 10 : Etos kerja Islam berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja .

11. Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Hipotesa 11 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

12. Pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

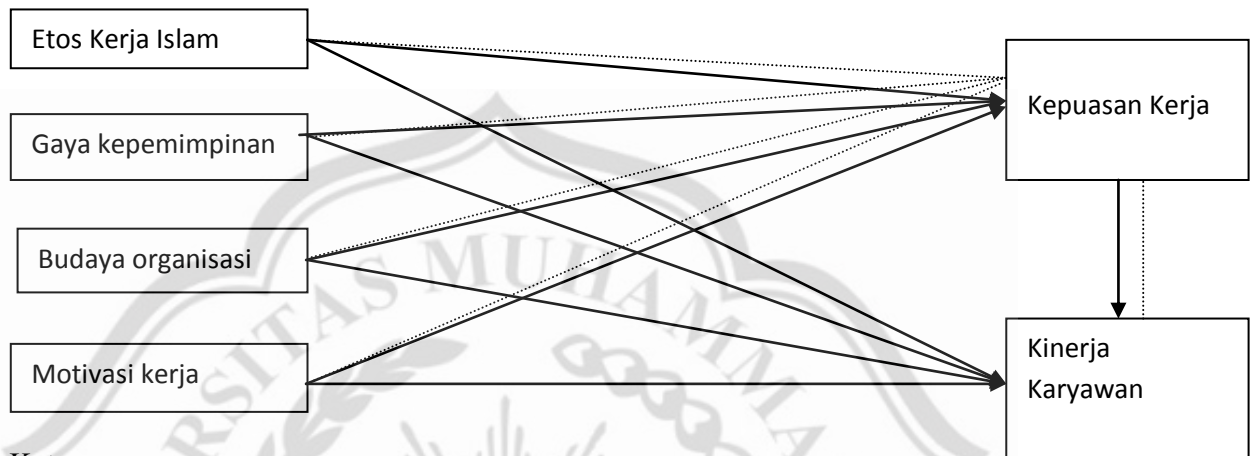
Hipotesa 12 : Budaya organisasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

13. Pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hipotesa 13 : motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

D. Kerangka Pemikiran

Gambar
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X1 = Etos kerja Islam

X2 = Gaya kepemimpinan

X3 = Budaya organisasi

X4 = Motivasi kerja

Z = Kepuasa kerja

Y = Kinerja Karyawan

$$Z = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots\dots\dots (2.1)$$

$$Y = \alpha_2 + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + \beta_7 X_3 + \beta_8 X_4 + e \dots (2.2)$$

$$Y = \alpha_3 + \beta_9 z + e (2,3)$$