

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya.

##### **2.1.1.1. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibun, 1994:222).

Sutarto (2010:97) memberikan pernyataan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Menurut LPPM (1994:14) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan bukan hanya sekedar apa yang dilakukan pekerja, melainkan juga interaksi para pekerja dengan lingkungan.

Anoraga (2006: 82) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan.

terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Menurut As'ad (1995:102-103), studi dibidang kepuasan kerja ada tiga macam arah yang dapat dilihat :

- a. Untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini, orang lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu, agar karyawan dapat lebih bergairah dan merasa bahagia dalam pekerjaannya.
- b. Usaha untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku kerja produktivitas, absensi, kecelakaan akibat kerja, dan *turnover* karyawan. Dengan mengetahui hal ini orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan.
- c. Dalam rangka untuk mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komperhensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Handoko (1991:193) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sifat positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas mengenai definisi kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang

menyangkut penyesuaian diri dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

#### **2.1.1.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Sutarto (2010:103-106), terdapat tiga teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal yaitu teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*); Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*); dan Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*).

##### *1. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)*

Teori ketidaksesuaian ini menjelaskan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dari beberapa aspek pekerjaan menggunakan dasar pertimbangan dua nilai, yaitu :

- a. Ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara apa yang diharapkan oleh individu dengan apa yang dia terima dalam kenyataannya;
- b. apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut.

Sementara itu, dalam teori ini juga mengatakan bahwa perasaan puas atau tidak puas yang dimiliki individu sangat bersifat pribadi karena perasaan tersebut muncul tergantung dari cara individu mempersepsikan ketidaksesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dengan hasil yang telah dicapainya.

##### *2. Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (Facet Satisfaction)*

Model kepuasan bidang mengatakan bahwa individu akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaan mereka. Individu dapat menerima dan

melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang yang sama dengan yang dia persepsikan, maka hasilnya akan sama dengan jumlah yang individu persepsikan dari yang secara aktual yang mereka terima.

Misalnya, adanya persepsi individu terhadap jumlah '*income*' yang seharusnya dia terima atas dasar hasil penilaian prestasi kerjanya dengan persepsinya tentang *income* yang secara nyata dia terima. Seandainya individu mempersepsikan bahwa *income* yang dia terima lebih besar dari sesungguhnya yang dia terima, maka dia akan merasa bersalah dan tidak adil. Sebaliknya, jika dia mempersepsikan bahwa *income* yang dia terima kurang dari sepatutnya dia terima, maka dia merasa tidak puas.

Sementara itu, teori ini juga mengatakan bahwa jumlah dari bidang yang dipersepsikan individu akan menjadi sesuai tergantung bagaimana individu mempersepsikan nilai dari pekerjaannya dan karakteristik pekerjaan tersebut.

### 3. *Teori Proses Berlawanan (Opponent-Process Theory)*

Teori proses-berlawanan memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini memberikan tekanan bahwa individu ingin mempertahankan keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*).

Dalam teori proses-berlawanan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrem tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja menimbulkan mekanisme fisiologis dalam system pusat syaraf yang membuat aktif emosi yang berlawanan. Kesimpulan sementara

menunjukkan bahwa emosi tersebut akan terus ada dalam jangka waktu relatif lama. Misalnya, individu merasa takut gagal dalam tugas yang diberikan oleh atasannya. Walaupun pada kenyataannya, dia seringkali berhasil dalam menyelesaikan tugasnya. Atas keberhasilannya tersebut dia menjadi senang dan bangga. Jadi, antara rasa senang dan bangga karena sering berhasil dalam tugasnya, tetapi dia masih mempunyai rasa takut. Hal ini akan menjadi beban psikologis bagi dirinya (berlawanan).

Teori ini menjelaskan bahwa jika individu memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya, maka individu akan merasa senang sekaligus takut gagal atau tidak senang. Setelah beberapa saat perasaan senang dan bangga berangsur-angsur menurun dan semakin melemah sehingga individu akan merasa takut gagal atau sedih sebelum kembali dalam kondisi yang normal. Hal ini terjadi karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lama.

Atas dasar asumsi bahwa kepuasan kerja bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu, akibatnya adalah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara terus-menerus dan periodik sesuai dengan rentang waktu secara interval. Asumsi ini dibuat untuk meminimalisasi kondisi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh emosi yang berlawanan sesuai dengan interval rentang waktu terjadinya.

### 2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kenyataan menunjukkan bahwa orang mau bekerja bukan hanya mencari dan mendapatkan upah saja, akan tetapi dengan bekerja dia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat yang beragam mengenai faktor-faktor penentu kepuasan kerja dengan berdasarkan pada berbagai aspek yang dianggap menjadi sumber kepuasan kerja. Dengan diketahuinya faktor-faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja diharapkan diketahui faktor-faktor apa saja yang dianggap penting bagi karyawan yang menjadi sumber dari kepuasan kerjanya.

Menurut Luthans (2005: 120), terdapat 6 faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan:

1. *The work itself, the extent to which the job provides the individual with interesting task, opportunities for learning, and the chance to accept responsibility.* Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.
2. *Pay, the amount of financial remuneration that is received and the degree to which that is viewed equitable vis-a-vis that of other in organization.* Gaji atau upah, yaitu jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.

3. *Promotion opportunities, the chance for advancement in the hierarchy.*  
Peluang promosi, yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.
4. *Supervision, the abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support.* Supervisi atau pengawasan, yaitu kemampuan penyelia dalam memberikan bantuan secara teknis dan memberikan dukungan.
5. *Co-worker, the degree to which fellow worker are technically proficient socially supportive.* Rekan sekerja, yaitu suatu tingkatan dimana rekan sekerja memberikan dukungan.
6. *Working condition, if the working condition are good (clean, attractive, surrounding, for instance) the personnel will find it easier to carry out their job.* Kondisi kerja, apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Islam mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras serta bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja. Menurut Aan (2011: 13-16), faktor-faktor kepuasan kerja Islami adalah sebagai berikut:

- a. Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktifitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah, karena

bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban untuk mencukupi kebutuhan hidup.

- b. Seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materiil seperti gaji atau penghasilan.
- c. Karir dan kedudukan yang lebih baik, dan sebagainya. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan. Proses kenaikan jabatan yang kurang terbuka atau terbuka ini juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai faktor-faktor penentu kepuasan kerja diatas, dalam penelitian ini penulis menggunakan faktor-faktor penentu kepuasan kerja yang sesuai dengan pendapat Luthans yang terdiri dari 6 faktor, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji atau upah.
3. Peluang promosi
4. Kondisi Kerja.
5. Rekan Sekerja.
6. Pengawasan.

Berikut ini akan dijelaskan secara singkat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut.

#### **2.1.1.3.1. Pekerjaan itu Sendiri**

Sumber utama dari kepuasan kerja seorang karyawan adalah pekerjaan yang dia hadapi. Terdapat dua aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan, yaitu variasi pekerjaan dan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja (Arnold & Feldman, 1988:88). Secara umum, pekerjaan dengan jumlah variasi yang cukup akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif baik. Pekerjaan dengan variasi yang sedikit seakan menyebabkan karyawan merasa jenuh dan keletihan. Sedangkan pekerjaan yang terlalu banyak variasinya dan terlalu cepat akan menyebabkan karyawan merasa tertekan secara psikologis.

Penempatan pekerjaan secara tepat kepada karyawan juga mendukung timbulnya rasa puas dalam diri karyawan karena merasa bakat dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut tersalurkan dengan baik melalui pekerjaannya. Dengan tersalurkannya bakat dan keahlian mereka, maka produktifitas kerjanya menjadi lebih baik. Untuk meningkatkan produktifitas karyawan, perlu adanya umpan balik atas hasil kerja yang telah mereka lakukan seperti memberikan reward / bonus. Umpan balik atas hasil kerja ini juga akan memberikan kepuasan bagi karyawan.

#### **2.1.1.3.2. Gaji atau Upah**

Gaji atau upah diketahui sebagai faktor yang berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja. Gaji atau upah yang diterima oleh seorang karyawan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar mereka, tetapi juga sebagai alat mewujudkan kepuasan akan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya. Gaji atau upah sering dipandang sebagai timbal balik yang

diberikan lembaga atas kontribusi yang mereka berikan kepada lembaga. Para karyawan menilai gaji atau upahnya dengan membuat perbandingan-perbandingan sosial. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan profesional maka semakin tinggi tingkat kemungkinan ia melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar lembaga. Apabila gaji yang diberikan oleh lembaga lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang diberikan oleh lembaga yang sejenis dan memiliki tipe pekerjaan yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan atas gaji.

Gaji atau upah dalam istilah bahasa Arab adalah al-Ijarah yang berarti upah sebagai imbalan atau jasa kerja. Sedangkan dalam istilah fiqh, al-Ijarah (rent, rental) berarti transaksi kepemilikan manfaat barang/harta dengan imbalan tertentu (Ibnu, 2002:61).

Sedangkan menurut Ghufron (2002:183) ijarah sesungguhnya merupakan sebuah transaksi atas suatu manfaat. Dari sini konsep ijarah dapat dibedakan menjadi dua macam. Pertama, ijarah yang memanfaatkan harta benda yang lazim disebut persewaan, misalnya rumah, pertokoan, kendaraan dan lain sebagainya. Kedua, ijarah yang mentransaksikan manfaat SDM yang lazim disebut perburuhan.

Gaji merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Para karyawan menginginkan sistem gaji dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka (Aan, 2011).

Menurut Yusanto dan Widjajakusuma (2002:194), gaji atau *Ujrah* diklasifikasikan menjadi dua yaitu:

1. *Ajrun Musamma* (gaji atau upah yang telah disebutkan), syaratnya ketika gaji atau upah disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
2. *Ajrun Mitsli* (upah yang sepadan), yaitu upah atau gaji yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akadnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Bila gaji atau upah yang mereka terima sesuai dengan pengharapan mereka yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, maka kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan lembaga) merasa sama-sama diuntungkan. Karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

#### **2.1.1.3.3. Peluang Promosi**

Peluang promosi ke tingkat yang lebih tinggi akan menyebabkan timbulnya kepuasan kerja karyawan. peluang promosi ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki. Ada beberapa aspek yang dipertimbangkan dalam peluang promosi yang meliputi:

1. Kebijakan lembaga dalam hal kenaikan pangkat atau gaji.

2. Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Obyektivitas dalam kebijakan promosi.

#### **2.1.1.3.4. Kondisi Kerja**

Kepuasan bisa diperoleh dalam lingkungan kerja yaitu dimana rasa bangga, nyaman, puas dan keberhasilan yang diperoleh dalam melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas. Kondisi/lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan seperti pengelolaan tata ruang yang baik, penerangan yang cukup serta fasilitas yang mendukung di dalam lembaga akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja memberikan seseorang status sosial, respek dan pengakuan dari lingkungan masyarakatnya. Sebab kemajuan suatu lembaga atau organisasi bukan hanya disebabkan oleh sifat pekerjaannya saja, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh situasi lingkungan pekerjaan yang mendukung.

#### **2.1.1.2.5. Rekan Sekerja**

Seorang pekerja akan merasa puas bekerja apabila kelompok kerja atau rekan sekerja yang dimilikinya memberikan dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan kepadanya sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dilakukannya dengan perasaan senang. Kelompok kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

#### **2.1.1.2.6. Pengawasan**

Kebijakan pengawas dalam melakukan pengawasan turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana terdapat dua hal yang penting, yaitu :

1. Perhatian dari pengawas terhadap karyawan yang diawasinya seperti kemampuan, sikap dan perilaku pengawas terhadap karyawan.
2. Banyaknya partisipasi karyawan yang diperbolehkan oleh pengawas terhadap pekerjaannya sendiri. Ini berarti bahwa karyawan merasa puas apabila diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya sendiri.

### **2.1.2. Pengertian Kinerja**

Secara umum, kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana ukuran standar yang telah ditetapkan oleh lembaga dalam suatu pekerjaan. Jika hasil yang dicapai individu melebihi standar yang telah ditetapkan oleh lembaga, maka individu tersebut mempunyai kinerja yang positif bagi lembaga. Dan sebaliknya, jika hasil yang dicapai dibawah standar yang telah ditetapkan oleh lembaga maka individu tersebut mempunyai kinerja yang negatif bagi lembaga.

Sutarto (2010:59) yang mengutip pernyataan Maier (1965) memberikan batasan bahwa secara umum prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Swasto (1996: 36-37) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu.

Manusia mempunyai tujuan hidup, yakni berjuang dijalan kebenaran dan melawan kebatilan, misi-misi kebenaran adalah misi kebaikan, kerja sama

produktif, dan kasih sayang antara manusia, menunaikan misi ini berarti merealisasikan tujuan hidup manusia. Allah berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

*In-naa ja'alnaa maa 'alal ardhi ziinatal-lahaa linabluwahum ay-yuhum ahsanu 'amalaa*

*“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.” (Q.S Al-Kahfi : 7)*

Salah satu realisasi yang dilakukan oleh umat manusia guna mencapai tujuan hidupnya yaitu bekerja. Bekerja termasuk bagian dari ibadah, sebagai bentuk dari pengabdian diri manusia terhadap Allah SWT. Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT (Tasmara, 1995:10).

Semangat kerja yang dibalut oleh kekuatan iman melahirkan kerja keras serta tanggung jawab yang mendalam terhadap tugas-tugas yang dikerjakannya. Bekerja itu adalah amanah Allah, sehingga ada semacam sikap mental yang tegas pada diri setiap muslim bahwa (Tasmara,1995:13) :

- a. Karena bekerja itu adalah amanah, maka dia bekerja dengan kerinduan dan tujuan agar pekerjaannya tersebut menghasilkan tingkat hasil yang seoptimal mungkin.

- b. Ada semacam kebahagiaan melaksanakan pekerjaan, karena dengan melaksanakan pekerjaan tersebut berarti dia telah melaksanakan pekerjaan amanah Allah.
- c. Tumbuh kreativitas untuk mengembangkan, memperkaya, dan memperluas, karena dirinya merasa bahwa dengan mengembangkan pekerjaannya akan tumbuh berbagai kegiatan dan tantangan yang berarti menunjukkan bertambahnya amanah Allah kepada dirinya.
- d. Ada semacam malu hati jika pekerjaannya tidak dilaksanakan dengan baik, karena hal ini berarti sebuah pengkhianatan kepada Allah SWT.

Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah vertikal saja, akan tetapi juga membahas yang sifatnya horizontal, Islam merupakan agama yang mengurus semua aspek kehidupan manusia.

Terdapat tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif. Pertama, mendayagunakan potensi yang telah dianugerahkan Allah SWT untuk bekerja, melaksanakan gagasan dan memproduksi. Kedua, bertawakkal kepada Allah SWT, berlindung dan meminta pertolongan kepadanya pada waktu melakukan pekerjaan. Ketiga, percaya kepada Allah bahwa Dia mampu menjauhkan kita dari bahaya, kesombongan, dan kediktatoran yang masuk dalam lapangan pekerjaan (Aan, 2011).

Berdasarkan rangkaian diatas menjelaskan bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan lebih dari apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan

hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Islam adalah serangkaian hasil yang diperoleh dari kemampuan, usaha, dan kesempatan selama periode waktu tertentu, dan di dalam mencapai tujuannya tersebut selalu berupaya penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

### **2.1.3. Penilaian Kinerja**

Menurut Chablullah (2002), bahwa Islam mempunyai penilaian kinerja tersendiri yang meliputi beberapa unsur sebagai berikut :

- a. Niatnya bekerja adalah karena Allah. Orang yang mati pada waktu mencari nafkah baik untuk keluarga maupun dirinya sendiri karena Allah, maka akan termasuk mati syahid.
- b. Dalam bekerja harus memberlakukan kaidah secara totalitas. Dapat bekerja menjadi petani, nelayan, peternak, pembantu rumah tangga, pegawai Negara, dan lain sebagainya. Di pihak lain yang tidak bekerja sebagai perampok, pencuri, pelacur, penjudi dan jenis pekerjaan lain yang dilarang agama. Hal ini berarti manusia dapat melakukan pekerjaan secara total, artinya mereka bekerja sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu manusia dapat melakukan berbagai macam pekerjaan selama tidak dilarang oleh agama.
- c. Motivasinya adalah untuk mencari “keberuntungan” di dunia dan akhirat. Keberuntungan di sini artinya setelah manusia bekerja dan berusaha yang

menentukan berhasil tidaknya adalah Allah yang Maha Kuasa. Hasil pekerjaan orang kafir hanya dapat dinikmati di dunia saja. Hal ini berarti manusia yang termotivasi cenderung dalam melakukan setiap pekerjaannya secara tepat waktu.

- d. Dalam bekerja dituntut penerapan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan alam. Hal ini berarti manusia dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal tanpa merugikan lingkungan sekitar.
- e. Menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah.

Hadist Rasulullah memberikan petunjuk sebagai berikut:

غَدَاً تَمُوتُ كَأَنَّكَ لِآخِرَتِكَ وَاعْمَلْ أَبَدًا، تَعِيشُ كَأَنَّكَ لِذُنُوبِكَ اَعْمَلْ

*“Carilah harta seolah-olah kamu hidup seribu tahun lagi dan beribadah seolah-olah kalian mati besok pagi.”*

Hal ini dituntut demikian karena pada dasarnya: lahir, rizki, jodoh dan mati mutlak merupakan takdir Allah.

- f. Setelah berhasil dalam pekerjaan hendaknya bersyukur kepada Allah SWT serta membelanjakan rizki yang diperolehnya di jalan Allah SWT pula dengan cara:
  1. Tidak boros dan tidak kikir.
  2. Mengeluarkan zakat, infak, sedekah, dan naik haji jika sudah memenuhi persyaratan.
  3. Menyantuni anak yatim, fakir miskin, cacat dan lain sebagainya.

#### 2.1.4. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Islam

Bekerja merupakan sarana untuk mencari rezeki dan kehidupan yang layak sekaligus merupakan suatu tujuan. Manusia mempunyai tujuan hidup yaitu berjuang di jalan kebenaran dan melawan kebatilan. Menurut Al-Qur'an, faktor yang mendekatkan atau menjauhkan manusia dari realisasi tujuan hidup adalah amal yang bermanfaat bagi orang banyak dan tidak merugikan mereka sedikitpun (Mursi, 1997:35).

Islam memerintahkan untuk bekerja dan berusaha guna mencari anugerah Allah SWT sehingga Islam benar-benar menjadi perimbangan hidup. Maka dalam perspektif Islam menetapkan bahwa bekerja merupakan ibadah dan salah satu kewajiban (Mursi, 1997:39).

Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, para pekerja perlu memperhatikan adanya hal-hal yang menunjang dalam melakukan pekerjaan mereka agar memperoleh kepuasan kerja sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik.

Menurut Almigo (2004), "sumber daya manusia sebagai *agent of change* dalam proses perkembangan memerlukan suatu keterampilan dan pengetahuan sebagai pengembangan untuk menuju produktifitas yang lebih tinggi. Karyawan yang merupakan bagian dari organisasi atau lembaga perlu ditingkatkan produktivitasnya sebagai *feed back* dari lembaga untuk tetap menjaga dan mengikat daripada karyawan agar tetap bergabung dalam lembaga tersebut. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi lembaga , yang tentunya meningkatkan produktivitas bagi lembaga tersebut".

Kepuasan kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Tanpa adanya kepuasan, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh lembaga, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah sehingga tujuan lembaga tidak akan tercapai secara maksimal. Karyawan akan merasa puas jika segala sesuatu yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaannya terpenuhi. Karyawan yang merasa puas cenderung melakukan pekerjaannya dengan lebih baik daripada karyawan yang tidak puas.

## 2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Rita Johan (2002) tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan institusi pendidikan. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa pada taraf  $\alpha = 0,05$ , terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control*, tipe perilaku dan pemenuhan harapan penggajian dengan kepuasan kerja. Berdasarkan ketiga variabel yang terdiri dari *locus of control*, tipe perilaku dan pemenuhan harapan penggajian, variabel yang mempunyai pengaruh dominan yaitu pemenuhan harapan penggajian.

## 2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya dan model analisis diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, peluang promosi, kondisi kerja, rekan sekerja, dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

2. Bahwa dari 6 variabel kepuasan kerja yaitu faktor gaji atau upah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Islam karyawan muslim tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

#### 2.4. Model Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik atau metode kuantitatif, sedangkan alat statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan persamaan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebagai berikut :

$$Y = f (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6)$$

Kemudian diubah ke dalam model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

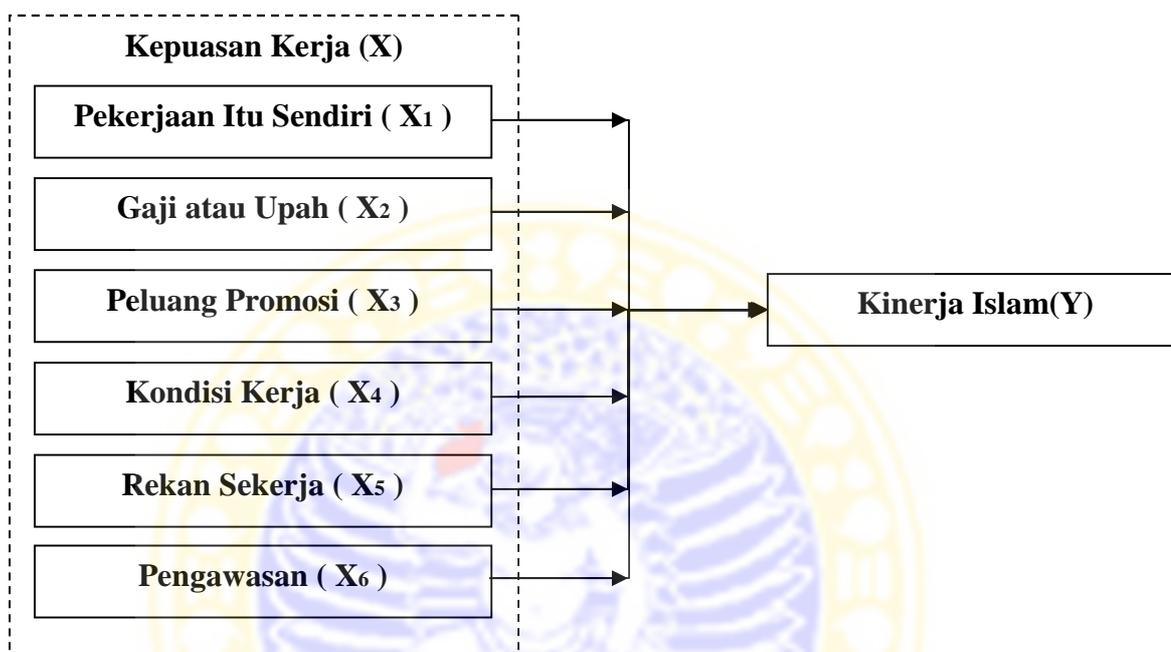
Dimana :

Y	= Kinerja Islam
X <sub>1</sub>	= Pekerjaan itu Sendiri
X <sub>2</sub>	= Gaji atau Upah
X <sub>3</sub>	= Peluang Promosi
X <sub>4</sub>	= Kondisi Kerja
X <sub>5</sub>	= Rekan Sekerja
X <sub>6</sub>	= Pengawasan
β <sub>0</sub>	= <i>Intercept</i> / Konstanta
β <sub>1</sub> , β <sub>2</sub> , β <sub>3</sub> , β <sub>4</sub> , β <sub>5</sub> , β <sub>6</sub>	= Koefisien regresi dari masing-masing variabel
e	= <i>Error term</i> / variabel pengganggu

## 2.5. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Gambar 2.1 merupakan skema kerangka berpikir yang membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Islam pada karyawan akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Variabel-variabel pada gambar 2.1, meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kondisi kerja, rekan sekerja, dan pengawasan. Sedangkan variabel terikat yang akan diteliti adalah kinerja Islam. Dalam penelitian ini, untuk menguji apakah variabel-variabel bebas tersebut berpengaruh parsial dan simultan terhadap variabel terikat.