

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Grand Teori

1. *Involvement theory*

Teori keterlibatan atau “*Involvement theory*” didasarkan pada pandangan bahwasannya partisipasi atau keterlibatan memberikan kontribusi pada munculnya rasa kepemilikan dan tanggung jawab dan hal ini juga memberikan dampak pada meningkatnya loyalitas dan *performance* perusahaan. *Involvement theory* juga menjelaskan bahwasannya perusahaan atau organisasi yang efektif melakukan pemberdayaan kepada karyawannya membangun perusahaan atau organisasi berbentuk tim, dan melakukan pengembangan pada SDMnya di seluruh tingkatan. *Involvement theory* memandang karyawan, manajer dan eksekutif berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan merasakan bahwasannya dirinya menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi dimana mereka bekerja. Seluruh karyawan dan petinggi memiliki kesempatan untuk memberikan pandangannya dalam mengambil keputusan dimana keputusan ini berpengaruh pada pekerjaannya dan pekerjaan mereka berkaitan dengan tujuan perusahaan atau organisasi yang akan dicapai. Munculnya perasaan ini memberikan dorongan pada munculnya komitmen dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja atau performa kerja dan meningkatkan *financial performance* perusahaan.¹

B. Deskripsi Teori

1. Kompetensi Sumber Daya Insani

Sumber daya insani memegang peranan yang sangat penting dan menentukan produktivitas. Tanpa sumber daya insani yang handal, penggunaan pemanfaatan sumber-sumber lainnya akan menjadi tidak efektif. Peran SDI dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti penting dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran sumber daya insani dalam perusahaan, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan.

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi diambil dari kata kompeten yang maknanya berkuasa atau “menentukan atau memutuskan” dan

¹ Sahir, Syafrida Hafni, et al. *Gagasan Manajemen*. (Yayasan Kita Menulis, 2020), 182

cakap atau “mengetahui”, dimana kompetensi sendiri dimaknai dengan kekuasaan atau wewenang dalam memutuskan atau menentukan suatu hal. Kajian kebahasaan memaknai kompetensi dengan dimensi keunggulan, keahlian atau perilaku manusia yang memiliki perilaku baik, pengetahuan dan keterampilan.²

Spencer memandang kompetensi dengan landasan cirrikhas manusia dan menjadi ciri cara mendukung, menyamakan situasi, berpikir atau berperilaku pada waktu yang lama. Kompetensi kerja ialah kecakapan kerja manusia yang meliputi aspek sikap, keterampilan dan pengetahuan yang sejalan dengan standar yang menjadi ketetapan. Kompetensi menjadi penentu kecakapan daya saing perusahaan, apalagi menyadarkan kekuatan yang dimilikinya pada profesionalisme manusia yang terjadi di perusahaan.³

Kompetensi pada organsiasi privat dan *public* sangat dibutuhkan khususnya dalam memberikan jawaban tuntutan organsiasi, yang mana terjadi perubahan yang cepat, berkembangnya permasalahan yang dinamis dan kompleks, dan ketidakpastian masa depan dalam kehidupan masyarakat. Kompetensi dimaknai dengan kecakapan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang mendukung sikap dan penerapan kerja dalam menjalankan pekerjaan dan tugas di lokasi kerja yang merujuk pada syarat kerja yang ditentukan.

Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 mengatakan bahwasannya kompetensi ialah

“kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya.”⁴

Melalui beragam penjelasan, bisa disimpulkan kompetensi ialah kecakapan dalam melakukan atau melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan. Dengan demikian kompetensi sebagai kecakapan manusia untuk menghasilkan pada tingkatan yang memuaskan di lokasi kerja, dan memperlihatkan cirrikhas

² Ratminto and Atik Septi, *Manajemen Pelayanan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005).

³ Malayu S P Hasibuan, “Dasar-Dasar Perbankan,” 2008.

⁴Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media group,2009), 203.

keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dan dimiliki oleh manusia yang membuat manusia dapat menjalankan tanggung jawab dan tugas secara efektif serta memberikan peningkatan pada standar kualitas profesional pekerjaannya.⁵

Secara umum, menurut Andersen definisi dari kompetensi adalah ciri khas yang meliputi pengetahuan, kemampuan dan atribut pribadi yang lain serta membedakan manusia dengan orang lain yang bisa dan tidak bisa melakukan sesuatu. Inti kompetensi model atau system adalah alat pembentukan untuk memprediksi kesuksesan manusia dalam menjalankan pekerjaannya. Kompetensi selalu mempunyai maksud dan tujuan untuk mendorong suatu sifat atau motif yang menaruh pada aktivitas untuk mendapatkan kinerja yang baik. Hoffmann mencatat tiga posisi utama dalam definisi kompetensi.⁶Salah satunya mendefinisikan kompetensi sebagai kinerja yang dapat diamati yang fokusnya adalah hasil atau tugas yang harus diselesaikan; Oleh karena itu, kinerja tertentu digambarkan sebagai kompetensi dan dijadikan dasar penilaian, pengamatan, dan pengukuran kinerja seseorang. Kedua, kompetensi dianggap sebagai standar kualitas hasil kinerja seseorang, di mana kompetensi dikaitkan dengan pencapaian perolehan produktivitas atau efisiensi di tempat kerja. Dengan demikian, kompetensi di sini didefinisikan dalam konteks tujuan atau standar kinerja organisasi. Ketiga, kompetensi didefinisikan sebagai atribut yang melekat pada seseorang, yaitu sikap, keterampilan dan pengetahuan untuk kinerja yang kompeten.⁷

Mangkunegara menjelaskan bahwasannya “kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja”.⁸ Kompetensi dalam

⁵ Marimin and Romdhoni, “Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia.”

⁶ Indah Kusumah Hayati, “The Influence of Human Resource Competency on Employees Performance,” *The Management Journal of Binaniaga* 2, no. 01 (2017): 21–30.

⁷ Tomás Vargas-Halabí, Ronald Mora-Esquivel, and Berman Siles, “European Journal of Management and Business Economics,” n.d.

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara and Anwar Prabu, “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,” *Bandung: Refika Aditama*, 2005.

pandangan Gordon memiliki beberapa aspek didalamnya yaitu:⁹

- 1) Pengetahuan atau “*knowledge*” ialah kesadaran kognitif manusia. contohnya manusia memahami metode dalam mengidentifikasi belajar dan cara menjalankan pembelajaran yang baik sejalan dengan kebutuhan yang terdapat dalam perusahaan.
- 2) Pemahaman atau “*understanding*” ialah kedalam efektif dan kognitif yang terdapat dalam diri manusia. contohnya karyawan yang belajar diahruskan memahami dengan baik mengenai kondisi dan cirikhas ssecara efisien dan efektif.
- 3) Kemampuan atau “*skill*” ialah kecakapan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya. Contohnya kecakapan karyawan dalam melakukan pemilihan pada cara kerja yang dipandang lebih efisien dan efektif.
- 4) Nilai atau “*value*” ialah standar perilaku yang sudah diyakini secara psikologi sudah terintegrasi dalam diri manusia. Contohnya standar perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dengan demokratis, terbuka, jujur dan lainnya.
- 5) Sikap atau “*attitude*” ialah reaksi atau perasaan mengenai rangsangan yang datang dari luar. Contohnya perasaan mengenai naiknya gaji, reaksi mengenai krisis ekonomi dan lainnya.
- 6) Minat atau “*interest*” ialah kecenderungan manusia dalam menjalankan perilaku. Contohnya menjalankan kegiatan kerja.

Setiap manusia memiliki cirikhas kompetensi yaitu:¹⁰

- 1) “Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).”
- 2) “Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.”

⁹Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), 204-205.

¹⁰Moerherjono, *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi-Competency Based Human Resource Management* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 14.

- 3) “Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.”
- 4) “Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.”
- 5) “Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.”

b. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Insani

Sumber daya insani mulanya adalah dari kata *human resource* biasa diterjemahkan sumber daya manusia. Kata manusia dan insan sebenarnya memiliki makna yang sama. Makna ini didasarkan pada salah satu nama surat yang ada di dalam Al-Qur'an surat Al-insan yaitu surat ke 76 yang memiliki arti manusia. Manusia disebut *al-insan* yang secara bahasa berarti lawan dari kata liar (*al-jinn*). Kata *al-insan* digunakan dalam kedudukan manusia sebagai makhluk individual, juga menunjuk kepada manusia dengan seluruh totalitasnya, jiwa dan raga; manusia yang berbeda antara seseorang dengan yang lain akibat perbedaan fisik, mental, dan kecerdasannya.¹¹

Selain itu, *al-insan* mengandung pengertian makhluk mukallaf, makhluk ciptaan Allah yang dibebani tanggung jawab untuk mengemban amanah Allah dan *khalifat* Allah di muka bumi sebab manusia mendapat keistimewaan ilmu, pandai berbicara, mempunyai akal dan kemampuan berfikir berikut medan penerapannya dalam menghadapi ujian untuk memilih antara yang baik dan buruk, mengatasi kesesatan yang lahir dari kekuatan dan kemampuannya, serta mengendalikan segala sesuatu yang dapat menutupi kesadaran nuraninya karena tergoda oleh kemampuan, kedudukan, dan derajat dan martabat sebagai makro organisme dari makhluk-makhluk lainnya.¹²

Penggunaan kata insan dalam kompetensi sumber daya insani didasarkan pada konsep Islam tentang *al-insân al-kâmil* (*a whole man concept*) atau manusia seutuhnya. Konsep ini pertama kali muncul dari gagasan seorang sufi besar, Ibn `Arabiy, yang kemudian dikembangkan oleh pengikutnya, Al-Jîlî, yang menjadi bagian dari renungan mistis yang bercorak

¹¹ Kartawan, et.al., *Manajemen Sumber Daya Insani*, LPPM Universitas Siliwangi, h.19

¹² Kartawan, et.al., *Manajemen Sumber Daya Insani*, h.20

tasawuf filosofis dalam karya monumentalnya berjudul *al-Insân al-Kâmil fî Ma`rifat al-Awâkhir wa al-Awâ`il* (Manusia Sempurna dalam Konsep Pengetahuan tentang Misteri yang Pertama dan yang Terakhir). Muhammad Iqbâl, seorang filosof muslim, kemudian merumuskan konsep *al-insân al-kâmil* dalam makna filosofis tanpa mengikutsertakan aspek mistis (*tashawwuf*) seperti yang telah digagas sebelumnya oleh Ibn `Arabiy dan Al-Jîlî. Jadi, *al-insân al-kâmil* menurut Iqbal adalah seorang mu`min yang merupakan makhluk moralis yang dianugerahi kemampuan rohani dan agamawi, menjadi tuan bagi dirinya sendiri, dan secara bertahap mencapai kesempurnaan.¹³

SDI ialah pendayagunaan, pemanfaatan dan pengelolaan khusus dalam memanager SDI yang terdapat dalam perusahaan demi menggapai tujuan yang berkenaan dengan perusahaan. SDI ialah cara atau ilmu dalam mengukur peranan dan hubungan sumber daya yang terdapat dalam diri manusia secara efisien dan efektif serta bisa dipakai dengan maksimal supaya dapat menggapai tujuan bersama masyarakat, karyawan dan perusahaan. SDI ialah kekuatan terbesar ketika mengelola SDM yang terdapat di bumi. Manusia diciptakan Allah sebagai pemimpin di bumi untuk melakukan pengelolaan supaya tercapai kesejahteraan alam semesta karena pada dasarnya ciptaan Allah ditujukan demi mencukupi kebutuhan manusia.¹⁴

SDI ialah penataan karyawan yang meliputi cara menggunakan dan memperoleh karyawan secara efisien demi menggapai tujuan yang sudah ditetapkan.¹⁵ Ketika SDI dihubungkan dengan syariah mengartikan bahasannya amanajemen yang dijalankan dengan memanfaatkan pendekatan syariah, khususnya yang berkenaan dengan karyawan suatu perusahaan. Manajemen SDI dalam pandangan syariah ditujukan pada dua perbuatan manusia yaitu perilaku yang disebut dengan muamalah dan perbuatan yang meliputi kategori ibadah. Perbuatan ibadah didasarkan pada tidak bisa

¹³ Kartawan, et.al., h.21

¹⁴ Eka Sri Wahyuni, "Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu," *Jurnal BAABU AL-ILMI: Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 2, no. 1 (2017).

¹⁵ Enco Mulyasa, "Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi," 2004.

dijalankan kecuali terdapat ketentuan atau dalil yang ada pada Al Qur'an dan Hadits yang menjelaskan bahwasannya perbuatan boleh atau harus dijalankan. Kemudian muamalah didasarkan pada seluruh kegiatan yang bisa dijalankan kecuali terdapat aturan dalam Al Qur'an dan Hadits yang memberinya larangan.¹⁶

Berdasarkan paparan diatas kompetensi sumber daya insani dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan, keahlian atau keunggulan seorang manusia dalam dimensi mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan sikap (perilaku) yang baik sesuai dengan syariat Islam.

c. Indikator Kompetensi Sumber Daya Insani

Tajamnya persaingan saat ini disebabkan karena perkembangan lingkungan manusia dan teknologi yang cepat mengharuskan setiap perusahaan SDI yang berkompeten agar pelayanan yang diberikan dapat dinilai dan prima. Atau bisa dikatakan bahwa organisasi tidak hanya member pelayanan yang memuaskan atau "*customer satisfaction*", namun orientasinya juga pada nilai atau "*customer value*" dimana perusahaan tidak hanya berusaha mencapai produktifitas kerja saja, namun juga kinerja dalam mencapainya. Beberapa ahli menjelaskan bahwasannya kompetensi karyawan akan memunculkan kinerja yang baik sehingga pelanggan puas akan pelayanannya.¹⁷

Upaya dalam menciptakan SDI berbasis kompetensi dijalankan supaya menghasilkan output yang sejalan dengan sasaran dan tujuan organisasi dengan standar kinerja yang sudah diatur sebelumnya. Kompetensi berkenaan dengan kewenangan manusia dalam menjalankan tanggung jawab atau mengambil keputusan sejalan dengan peran yang dilakukannya dalam organisasi yang relevan dengan keterampilan, pengetahuan dan keahlian. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi bisa membangun pondasi dan meningkatkan kapasitas kuat yang sejalan dengan tuntutan perusahaan karena jika manusia yang bekerja dalam organisasi mempunyai kompetensi yang tepat sejalan dengan tuntutan pekerjaan.¹⁸

¹⁶ Zainul Arifin, "Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah. Tangerang" (Azkia Publisher, 2009).

¹⁷Hutapea, Parulian dan Nuarianna Thoha. *Kompetensi Plus* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2008), 5.

¹⁸Hutapea, Parulian dan Nuarianna Thoha. 87.

Ciri khas atau indikator kompetensi yaitu:

1) Pengetahuan

Pengetahuan karyawan menentukan keberhasilan tanggung jawab karyawan. Adanya pengetahuan dalam diri karyawan meningkatkan efisiensi perusahaan termasuk memberi kepuasan kepada pelanggan. Namun bagi karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang cukup pekerjaannya akan tersendat. Borosnya factor produksi, waktu dan bahan bisa terjadi ketika karyawan kurang berpengetahuan. Dampak yang dirasakan adalah membengkaknya biaya yang dibutuhkan dalam menggapai tujuan perusahaan. Pengetahuan ini mencakup kompetensi *expertise* atau “berpikir sesuai pekerjaan”, *conceptual thinking* atau “berpikir konseptual” dan *analytical thinking* atau “berpikir analitis”.¹⁹

a) *Analytical thinking* (AT) ialah kecakapan dalam memahami keadaan dengan melakukan perincian kedalam bagian kecil atau memandang implikasi dari situasi dengan rinci. Kompetensi ini berusaha agar manusia berpikir secara sistematis dan analisis mengenai hal yang kompleks.

b) *Conceptual thinking* (CT) ialah memahami suatu masalah atau situasi dengan memposisikan setiap bagiannya menjadi kesatuan yang mencerminkan sesuatu dengan lebih besar. Termasuk kecakapan dalam melakukan identifikasi hubungan atau pola diantara keadaan yang keterkaitannya tidak jelas, melakukan identifikasi isu kunci atau mendasar dalam keadaan yang kompleks, sifat dari CT ialah induktif, konseptual dan kreatif.

c) *Expertise* (EXP) didalamnya pemahaman mengenai pekerjaan berbentuk manajerial, profesional dan teknikal dan juga motivasi untuk mendistribusikan, memanfaatkan dan memperluas pengetahuannya.

2) Keterampilan

Karyawan yang memiliki kecakapan kerja yang baik akan meningkatkan kecepatan dalam mencapai tujuan

¹⁹ Mahfoudh Abdul Karem Al-Musali and Ku Nor Izah Ku Ismail, “Intellectual Capital and Its Effect on Financial Performance of Banks: Evidence from Saudi Arabia,” *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 164 (2014): 201–7.

perusahaan, namun karyawan yang tidak memiliki keterampilan itu menjadi hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan baru atau dengan tugas baru dibutuhkan tambahan kecakapan ketika menjalankan tanggung jawabnya.²⁰ Kecakapan ini berupa:

- a) Kecakapan dalam mencari data ialah dorongan karyawan dalam menemukan informasi demi kepentingan usaha dan pekerjaannya yang dibutuhkan dalam mengkodifikasi informasi sebanyak-banyaknya.
 - b) Proaktif tau kecakapan dalam membuat pilihan didasarkan pada nilai dan prinsip yang ada.
 - c) Kualitas ketelitian kerja ialah perilaku karyawan dalam meningkatkan kualitas tanggung jawabnya dengan teliti demi tercapainya tujuan perusahaan dan pribadi.
- 3) Sikap (Perilaku)

Nilai dan konsep diri merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan kecakapan karyawan, hal yang bisa diperhatikan yaitu perilaku dan sikap kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki sifat yang memberi dukungan pada tercapainya tujuan perusahaan, maka tanggung jawab yang dibebankan kepadanya akan dijalankan dengan sebaik mungkin. Sikap atau konsep diri meliputi:²¹

- a) Kemampuan untuk bekerja ialah kemampuan karyawan dalam menyumbangkan gagasan dan dengan sikap yang baik dalam menuntaskan masalah yang dihadapi.
- b) Semangat kerja tinggi ialah keinginan karyawan untuk bekerja dengan serius secara kooperatif dengan pihak lainnya, menjadi bagian tim, bekerjasama agar lebih kompetitif.
- c) Kemampuan dalam merencanakan ialah keinginan karyawan atau perusahaan dalam menyusun program kerja demi menggapai tujuan perusahaan.

d. Fungsi Sumber Daya Insani

Manajemen SDI memiliki fungsi untuk melakukan pengelolaan karyawan yang terdapat dalam suatu perusahaan,

²⁰Ismail Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia:Kompilasi Teori Karir, Kompetensi dan Kinerja Organisasimenuju pada Aplikasi Bisnis Global* (Jakarta : Dwiputra Pustaka Jaya, 2013), 133.

²¹Ismail Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia:Kompilasi Teori Karir, Kompetensi dan Kinerja Organisasimenuju pada Aplikasi Bisnis*, 134.

baik secara kolektif ataupun individual karena mengatur karyawan memiliki cara yang kompleks dan sulit berlainan dengan prasarana fisik, modal, mesin dan lainnya. Manusia mempunyai latar belakang, keinginan, status, perasaan, dan pikiran yang berlainan yang dibawanya didalam perusahaan. Melalui hal ini SDI memiliki fungsi untuk terhhindar dari kesalahan penempatan karyawan dalam pekerjaan sebab efektifitas fungsi SDI memiliki dampak yang besar terhadap kinerja organisasi dan menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan organisasi secara efektif.²²

Fungsi manajemen SDI menjadi bidang strategi dalam perusahaan. Manajemen SDI wajib dilihat sebagai perluasan dari pandangan tradisional dalam melakukan pengelolaan karyawan secara efektif dan dibutuhkan adanya pengetahuan mengenai kemampuan mengelola perilaku manusia. Manajemen SDI ialah pengelolaan, pemberian balas jasa, penilaian, pengembangan dan pendayagunaan karyawan perusahaan atau kelompok pekerja.²³ Fungsi dari implementasi manajemen SDI si suatu perusahaan ialah untuk mengatur dan mengelola kegiatan yang mempermudah dalam menggapai tujuan perusahaan. Focus manajemen SDI terdapat pada usaha melakukan pengelolaan SDI dalam dinamika interaksi antar perusahaan yang kepentingannya saling berlainan. Manajemen SDI ialah aktivitas mengenai perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan SDM dimana objeknya yaitu manusia namun hakikatnya terdapat perbedaan mendasar diantara manajemen SDI dengan manajemen personalia.²⁴

Jadi fungsi dari manajemen SDI yakni memilih sumber daya dengan spesifikasi dan kualitast inggi, sehingga semuayang memiliki keterkaitan dengan upaya dalam merencanakan, mengorgansiasikan, mengarahakan dan mengontrol suatu perusahaan bisa dijalankan dengan lancar.

²²Lina Marlina, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2020), 37.

²³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2012), 3

²⁴ Lubis, "Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bmt."

Fungsi manajemen SDI bisa dikelompokkan kedalam tiga fungsi, yakni:²⁵

- 1) “Fungsi Manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.”
- 2) “Fungsi Operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.”
- 3) “Fungsi Ketiga : kedudukan manajemen sumber daya insani dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.”

2. Etos Kerja Islam

a. Pengertian Etos Kerja Islam

Memasuki di era globalisasi saat ini, muncul persaingan diantara individu dan juga perusahaan yang terbuka lebar dan ini tidak hanya membutuhkan kecerdasan kognitif saja dalam menghadapinya. Etos kerja yang baik juga harus dilakukan supaya tercapai kesuksesan dalam persaingan. Etos kerja ini tidak hanya patuh, teguh, rajin dan lainnya namun juga mampu mempertimbangkan didalam hati nurani manusia.²⁶

Etos kerja Islam menjadi bagian dari konsep keIslaman mengenai manusia, karena etos kerja ialah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam kehidupan yang kompleks dan luas. Etos kerja ialah nilai yang terbantu dalam kepriadian manusia ketika bekerja. Etos kerja hakikatnya dipengaruhi dan dibentuk dari sistem nilai yang dianut manusia saat bekerja dan pada akhirnya memunculkan semangat satu manusia dengan lainnya. Etos kerja Islam menjadi refleksi pribadi manusia sebagai khalifah yang bekerja dan tertumpu pada kecakapan konseptual yang dimilikinya yang berbentuk inovatif dan kreatif.²⁷

Toto Tasmara menjelaskan bahwa etos diadopsi dari bahasa Yunani yaitu “*ethos*” dengan artian keyakinan, karakter, watak, kepribadian dan sikap mengenai suatu hal.

²⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2012), 5.

²⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-10*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019, 7-8.

²⁷ H Moh Ali Aziz and A Halim, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat: Paradigma Aksi Metodologi* (Pustaka Pesantren, 2005).

Sikap ini tidak hanya milik manusia namun juga oleh masyarakat.²⁸ Etos kerja Islam bisa diartikan dengan sikap kepribadian yang memunculkan keyakinan yang dalam bahwasannya kerja tidak hanya memperlihatkan kemanusiaan dan memuliakan diri namun juga seagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan terdapat nilai ibadah didalamnya.²⁹

Kajian etimologi menyatakan bahwasannya etos diadopsi dari bahasa Yunani dengan artian keyakinan, karakter, watak dan sikap pada manusia mengenai sesuatu. Istilah etos dikenali dengan etika yang mendekati pada pemaknaan akhlak prihal buruk baiknya moral manusia yang terdapat dalam diri manusia dengan gairah dan semangat kuat dalam melaksanakan kegiatan dan memiliki sikap dalam menggapai kinerja sempurna. Sikap ini tidak hanya berkenaan dengan manusia namun juga terdapat dalam suatu kelompok. Istilah etos dimaknai dengan kebiasaan, gaya, karakter dan tujuan moral manusia berkenaan dengan cara berperilaku manusia dalam tatanan. Artinya etos ialah evaluasi dasar mengenai sikap dalam diri manusia yang dijalankan dalam kehidupan masyarakat.³⁰

Bisa disimpulkan bahwasannya etos kerja Islami ialah sikap hidup mendasar terhadap kebiasaan kerja yang sama dengan system akidah dan keimanan serta membedakan semangat kerja Islam ialah berkenaan dengan cara dan nilai dalam menggapainya. Bagi manusia yang bekerja ialah kewajiban yang mendasar dalam upaya mencapai ridha Allah yang dinamai dengan etos kerja yang maksimal berlandaskan pada niatan *Lillahita'ala* sehingga pekerjaannya selain mendatangkan materi juga amalnya.

b. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam

Manusia yang menghayati dan memiliki etos kerja Islam akan terlihat dalam tingkah laku dan sikap yang didasarkan pada keyakinan yang mendalam bahwasannya kerja ialah bentuk ibadah, perintah dan panggilan Allah yang pada akhirnya akan memperoleh memuliakan dirinya. Toto Tsamara menjelaskan bahwasannya membudayakan etos kerja islam

²⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Gema Insani, 2002).

²⁹ Tasmara. 126

³⁰ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, : Expert, 2017), 217-218.

bahwasannya terdapat 25 prinsip muslim yang merujuk pada perilaku ialah:³¹

“Kecanduan terhadap waktu, Memiliki moralitas yang bersih, Memiliki kejujuran, Memiliki komitmen, Kuat pendirian, Bersikap disiplin, Konsekuen dan berani menghadapi tantangan, Memiliki sikap percaya diri, Bersifat kreatif, Bertanggung jawab, Bahagia karena melayani, Memiliki harga diri, Memiliki jiwa kepemimpinan, Berorientasi pada masa depan, Hidup berhemat dan efisien, Memiliki jiwa wiraswasta, Memiliki insting bertanding, Bersifat mandiri, Belajar dan haus mencari ilmu, Memiliki semangat pengetahuan, Memperhatikan kesehatan dan gizi, Tangguh dan pantang menyerah, Berorientasi pada produktivitas, Memperkaya jaringan silaturahmi, Memiliki semangat perubahan”.

c. Cara Menumbuhkan Etos Kerja Islam

Karyawan muslim harus memiliki etika kerja islami karena terdapat nilai ibadah dalam pekerjaannya. Hasil yang didapatkan dari pekerjaan juga bisa dipakai dalam kepentingan ibadah, termasuk dalam ekonomi keluarga. Sehingga seleksi untuk mendapatkan karyawan beretika dalam memilih pekerjaan wajib dilakukan. Tanpa adanya seleksi ini manusia hanya bisa memperoleh kepuasan semu saja. Padahal nilai spiritualnya berkualitas “berkah” penting dalam kehidupan melebihi yang lainnya.³² Budaya kerja Islam didasarkan pada akhlak yang baik, umat Islam akan menjadikan akhlak menjadi energy batin yang terus mendorong dan menyala dalam setiap kehidupan di jalan yang lurus. Semangat dirinya yaitu “*minallah, fi sabilillah, ilallah*”.

Ciri manusia yang menghargai dan memiliki etika kerja akan terlihat dalam tingkah laku dan sikap yang didasarkan pada keyakinan mendalam bahwasannya bekerja adalah ibadah dan keindahan berprestasi. Terdapat panggilan hati untuk selalu memperbaiki diri, mencari prestasi dan tampil menjadi manusia yang terbaik. Ciri manusia yang memberikan penghargaan pada etika kerja Islam yaitu:³³

³¹ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. 130

³² Thohir Luth, *Antara Perut Dan Etos Kerja*, (Jakarta: GemaInsani Press, 2001), 29

³³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, 73-95

- 1) Menghargai Waktu. Etos kerja Islam dalam diri manusia diperlihatkan dengan dihargainya waktu. Waktu yang sudah lewat tidak akan kembali lagi. Al Qur'an mengajarkan manusia untuk menyiapkan hari esok sesuai dengan firman Allah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ
لِعَدِّهِ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Hasyar; 18)³⁴

Manusia yang memiliki kemampuan mengelola waktu dengan baik akan mendapatkan kehidupan yang optimal. Dan ketika waktu tidak dikelola dengan baik manusia tidak akan mendapatkan apapun.

- 2) Ikhlas. Ikhlas ialah sikap tidak tercampur dengan hal koyor, murni dan bersih dalam diri manusia. ketika rasa ikhlas terdapat diri manusia, maka dirinya akan memandang pekerjaan dengan bentuk amanah, pengabdian yang dijalankan secara profesional dan penuh tanggung jawab. Keikhlasan dalam pekerjaan tidak hanya berkenaan dengan cara dalam menyikapi pekerjaannya, namun juga membentuk manusia agar memounyai sikap murni, bersih dan terhindar dari penyakit hati agar tidak melakukan rekayasa, pentumpangan dan penyelewengan.

Ikhlas juga dinamakan dengan kerelaan dalam hati dengan tidak berharap mendapatkan imbalan kecuali ketika kewajibannya dijalankan dengan baik. Sehingga, ikhlas ialah energy batin yang memerikan bentengan pada diri manusia dari seluruh hal negative yang mengotori diri. Ketika manusia mendapatkan imbalan, bukanlah menjadi tujuan utama, namun menjadi bentuk pengabdian dalam menjalankan kegiatan. Allah berfirman:

³⁴ M. Quraish Shihab, *Al-Qur'an dan Maknanya*, (Tangerang: Lentera Hati, 2013)

وَالرُّجْزَ فَاهْجُرْ

Artinya: “Dan perbuatan dosa tinggalkanlah.” (QS. Al-Muddatsir: 5).³⁵

- 3) Jujur ialah sikap yang memposisikan akhlak yang membentuk pribadi manusia yang terdapat dalam hati atau “maqamam mahmuda”. Sikap jujur dalam diri manusia selalu terbuka dan menghindarkan diri dari segala hal yang menipu dan palsu, yang disebabkan karena manusia dengan moral yang kuat dalam dirinya akan berjalan dijalan kebenaran dengan berani terhadap kejujuran. Motivasi membentuk sikap ikhlas yang terdapat dalam diri manusia dan memangglnya melalui hati nurani untuk memunculkan kekikhlasan tanpa adanya paksaan.
- 4) Komitmen merupakan keyakinan diri dan sifatnya mengikat manusia dan pada akhirnya perilakunya dikendalikan demi mengapai keyakinannya. Ketika komitmen terdapat dalam diri karyawan maka dirinya merasakan kepuasan kerja dan bersyukur terhadap pekerjaannya yang mana hal ini meminimalisir stress.
- 5) Istiqamah yaitu konsistensi dalam control diri supaya bisa bertahan meskipun resiko berada di jalannya. Ketika sikap istiqamah terdapat dalam diri karyawan maka dirinya akan berjuang sekuat tenaga dalam mencapai tujuan, mematuhi prinsip meskipun terdapat risiko yang mengintai.
- 6) Percaya memunculkan sikap tegas, kuat dan berani dalam memutuskan kebijakan walaupun dampaknya terdapat tantangan yang harus dihadapi. Kepercayaan diri ini bukan bermakna arogansi namun ketegeuhan dalam melaksanakan tugas dan mempercayai kemampuan diri.
- 7) Bertanggung jawab yaitu keadilan dalam menjalankan amanah yang dijalankan dengan baik. Ketika tanggung jawab terdapat dalam diri karyawan maka dirinya akan menjalankan tugasnya dengan ikhlas dan terdapat dorongan dari hati nuraninya untuk menyelesaikan tugas tanpa adanya paksaan.

³⁵ M. Quraish Shihab, *Al-Qur'an dan Maknanya*, (Tangerang: Lentera Hati, 2013)

d. Indikator Etos Kerja Islam

Etos kerja mampu memberikan peningkatan pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pandangan mengenai keterkaitan antara kinerja dengan etos kerja, dan keterkaitannya dengan beragam nilai yang dianut oleh karyawan yang memegang teguh agamanya. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasannya diantara nilai yang dominan dianut karyawan yaitu nilai yang terdapat dalam agamanya. Etos kerja Islam dibentuk oleh Iman yang merupakan pandangan hidup yang nantinya membina dan membangun muamalah melalui norma yang terbentuk. Melalui arahan keimanan manusia akan menampilkan sikap takwa dan moral tekun, rajin, hemat, cermat, cerdas, cakap, berilmu, amanah dan bertekad bekerja dengan baik demi memberikan hasil terbaik. Ketika karyawan memiliki hal tersebut maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.³⁶ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung menjelaskan bahwasannya terdapat beberapa dimensi dalam etos kerja Islam yaitu:³⁷

1) *Al-Shalah* atau baik dan manfaa

“Terdapat dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai amal sholeh yaitu *husnul fa’illiyah* yakni lahir dari keiklasan niat pelaku dan *husnul fi’illiyah* yaitu pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh *syara*, sunnah nabi atau akal sehat. Keduanya menjadi syarat amal sholeh sebagaimana tersebut diatas ternyata juga menjadi dasar dan jiwa etika kerja Islam.”

“Islam hanya memerintahkan dan menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan agar setiap pekerjaan mampu memberikan nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.”

2) *Al-Itqan* atau kemandirian dan *perfectness*.

“Kualitas kerja yang *itqan* yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Diantara bentuknya seperti tuntas melaksanakan pekerjaan

³⁶ Buchari Alma dan Donni juni priansa, *Manajemen Bisnis Syari’ah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 176

³⁷ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2005), 41

yang diamanahkan kepadanya, memiliki keahlian dibidangnya dan sebagainya. Dalam konteks ini Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih.”

“Suatu keterampilan yang dimiliki dapat saja hilang akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat. Karna itu melepas atau menterlantarkan keterampilan tersebut termasuk perbuatan dosa.”

- 3) *Al-ihsan* atau melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi.

Kualitas ihsan bermakna dua hal yaitu:

- a) “*Ihsan* berarti yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna pertama ini maka pengertian *ihsan* sama dengan *itqan*. Pesan yang dikandung agar setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan.”
- b) “*Ihsan* mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini member pesan peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya.”

Semangat kerja ihsan akan dimiliki ketika manusia bekerja dengan kesadaran dan semangat ibadah mengenai pengawasan yang selalu dilakukan oleh Allah SWT terhadap dirinya.

- 4) *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal.

“Kerja keras yang dalam Islam diistilahkan dengan mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh ulama adalah *istifragh ma fil wusi* yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segera sumber daya yang diperlukan. Tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendaya gunakan secara optimal guna mendapatkan ridho Allah SWT.”

“Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap muslim dalam rangka tawakal sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya kepada Allah SWT.”

- 5) *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong.

“Berkompetisi atau berlomba-lomba dimanapun keberadaannya atau menjadi hamba yang gemar berbuat kebajikan, sebab yang paling mulia dalam pandangan Allah adalah insan yang paling taqwa. Semua ini menunjukkan etos persaingan dalam kualitas kerja yang Islam. Oleh karena dasar semangat dalam kompetisi Islam adalah ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal *Shalah*, maka wajib persaingan itu tidaklah seram saling mengalah atau mengorbankan. Akan tetapi, untuk saling membantu atau *Ta-awun*.”

“Kemudian, haruslah saling tolong menolong dan tolong-menolong yang dimaksud adalah tolong-menolong dalam hal kebaikan dan dilarang keras untuk tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran. Hal ini menunjukkan bahwa Islam menganjurkan dalam bekerja untuk saling tolong-menolong (kebaikan) dengan rekan kerja agar pekerjaan yang sulit akan terasa mudah dan pekerjaan yang berat akan terasa ringan.”

6) Mencermati nilai waktu.

“Mencermati nilai waktu yaitu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja. Menurut Al-Qardawi menyatakan bahwa waktu adalah hidup itu sendiri, maka jangan sekali-sekali engkau sia-siakan sedetikpun dari waktumu untuk hal-hal yang tidak bermanfaat. Setiap orang akan bertanggung jawabkan usianya yang tidak lain adalah rangkaian dari waktu. Sikap negatif terhadap waktu niscaya seperti gemar menangguk atau mengukur waktu yang berarti menghilangkan kesempatan. Namun kemudian ia mengambang hitamkan waktu saat ia merugi, sehingga tidak memiliki waktu untuk memperbaiki kekeliruannya.”

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

“*job performance*” dan “*actual performance*” menjadi awal dari kata kinerja atau prestasi kerja yang sudah digapai karyawan. “*performance*” atau kinerja adalah deskripsi prihal tingkat pencapaian pelaksanaan kebijakan atau kegiatan dalam mencapai visi misi, tujuan dan sasaran perusahaan melalui rencana strategi perusahaan. Kinerja bisa dipahami dan

di ukur ketika karyawan sudah memiliki standar atau criteria keberhasilan ukuran yang ditetapkan perusahaan.³⁸

Menurut Robbins, ada enam aspek kinerja pada karyawan yaitu:

- 1) “Kualitas kerja dilihat melalui pandangan karyawan mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan atau sempronanya tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.”
- 2) “Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan”
- 3) “Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, ditinjau dari koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.”
- 4) “Efektivitas adalah tingkat sumber daya yang digunakan oleh organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.”
- 5) “Kemandirian adalah tingkat seorang pegawai yang akan mampu menjalankan fungsi kerjanya.” dan
- 6) “Komitmen Kerja adalah tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.”³⁹

Menurut Abdullah Kinerja diartikan sebagai hasil dari pekerjaan perusahaan, yang diselesaikan oleh karyawan dengan sebaik mungkin didasarkan pada arahan dan petunjuk pemimpin (manajer).⁴⁰

Kinerja ialah fungsi kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan ialah produktivitas kerja karyawan yang menjadi ukuran perbandingan diantara masukan dan keluaran dalam periode tertentu. Cara yang bisa dipakai dalam memandang perkembangan perusahaan ialah melalui hasil penilaian kerja.⁴¹

³⁸Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 95.

³⁹Nurfahmiyati1, at all. “The Effect of Islamic Work Ethics Indicators on Employees Performance Study at BPRS AR,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis: Performa Vol. 18, No. , (2021) :31*.

⁴⁰ Ma’ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Aswaja Pressindo, 2014).

⁴¹ Veithzal Rivai Zainal et al., “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik,” 2019.

b. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja ialah aaktivitas dalam menilai tentang majunya suatu tugas terhadap sasaran dan tujuan dalam pengelolaan SDI dalam menghasilkan jasa dan barang termasuk informasi mengenai efektivitas dan efisiensi tindakan dalam menggapai tujuan.

Metode pengukuran kinerja ini diadakan Setelah menetapkan indikator kinerja yang dibutuhkan, maka aspek berikutnya yaitu mengukur kinerja yang secara ringkas bisa dirumuskan menjadi kegiatan dalam mengumpulkan ifnromasi dan data yang memiliki relevansi dengan tujuan atau sasaran program evaluasi. Data yang terkumpul mellalui aktivitas pengukuran yang sifatnya kuantitatif dan absolute tergantung kegiatannya, misalnya pengukuran kinerja pada sektor publik.⁴²

c. Model Sistem Pengukuran Kinerja

Dalam merancang sistem pengukuran kinerja organisasi diperlukan model yang sesuai dan memiliki kemampuan dalam mengukur kinerja secara keseluruhan dari organsiasi itu sendiri. Tergantung dengan kondisi dan situasi dari organsiasi. Maknanya tidak semua model pengukuran kinerja tepat untuk mengukurnya. Terdapat beragam model yang dipertimbangkan untuk dipilih dalam merancang sistem pengukuran kinerja pada organisasi *profit* maupun *non profit*, yaitu :⁴³

- 1) “*Balanced scorecard* model dari Harvard Bussines School oleh Robert S. Kaplan dan David P. Norton, pada model ini menggunakan empat persektif dengan titik awal strategi sebagai dasar perancangannya.”
- 2) “*Integrated Performance Measurement Sistem (IPMS)* Model dari *Centre for Strategic Manufacturing*, pada model setiap pengukuran kinerja ini dengan titik awal sebagai landasan menentukan *Key Performance Indicator*-nya.”
- 3) “*Cambridge Model* dari Cambridge University oleh Neely, pada model ini dititikberatkan menggunakan *product* grup sebagai dasar untuk mengidentifikasi *Key Performance Indikator*.”

⁴²Moehariono, 122.

⁴³Moehariono, 108-115.

d. Penilaian Kinerja

“*performance appraisal*” atau penilaian kinerja ialah factor penting dalam keberhasilan manajemen kinerja. Walaupun penilaian kinerja hanya suatu unsure manajemen kinerja, namun system ini berperan penting karena menggambarkan secara langsung strategi perusahaan. Penilaian kinerja karyawan menjadi tugas manager dan bisa dipakai untuk memahami pengembangan, dokumentasi, keperluan perusahaan dan pengambilan keputusan.⁴⁴

Melalui uraian di atas, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:⁴⁵ m

- 1) “Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini”
- 2) “Pemberian imbalan yang serasi”
- 3) “Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan”
- 4) “Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain”
- 5) “Meningkatkan motivasi kerja”

Hambatan dalam penilaian kinerja yaitu: “Penyelia sering tidak berhasil untuk meredam emosi dalam menilai prestasi kinerja karyawan, hal ini menyebabkan penilaian menjadi bias. Bias adalah distorsi pengukuran yang tidak akurat. Bias ini mungkin terjadi sebagai akibat ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subjektif.” Berbagai bentuk bias yang umum terjadi adalah :⁴⁶m

- a) Kendala hukum atau legal
- b) Bias oleh penilai (penyelia)
- c) Mengurangi bias penilaian

Selanjutnya metode dalam menilai kinerja yang bisa dipakai melalui pendekatan yang orientasinya ada pada masa depan dan masa lalu. Dalam praktiknya tidak terdapat teknik yang sempurna dimana kelemahan dan kelebihan menjadi keniscayaan. Namun usaha dalam meminimalisir permasalahan ada pada teknik yang dipakai, yaitu:⁴⁷

⁴⁴ R Wayne Mondy and Judy Bandy Mondy, “Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I,” 2016. 257

⁴⁵ Mondy and Mondy. 258

⁴⁶ Mondy and Mondy. 258

⁴⁷ Zainal et al., “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.” 552-55

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

“Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kinerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekata ini. Teknik-teknik penilaian ini meliputi: skala peringkat, daftar pertanyaan (checklist), metode dengan pilihan terarah, metode peristiwa kritis.”

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

“Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai obyek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Karyawan mengambil peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan strategi perusahaan.”

e. Indikator Kinerja Karyawan

Manajemen organisasi bisnis dan public diharuskan mendapatkan hasil penilaian kinerja perusahaannya secara komperhensif dalam suatu laporan penilaian dalam jangka waktu satu periode dan kontinuitas di setiap tahunnya. Ukuran yang bisa digunakan sangatlah banyak. Namun penyusunan prioritas bisa dilakukan agar penilaian menjadi efektif. Secara individu indikator kinerja karaywan dalam pandangan Abdullah yaitu.⁴⁸

- 1) “Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.”
- 2) “Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.”
- 3) “Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.”
- 4) “Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.”
- 5) “Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.”
- 6) “Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi sec ara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.”

⁴⁸ Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*.

Indikator adalah instrument yang dipakai dalam menjelaskan perihal keadaan tertentu. Banyak terdapat beberapa definisi indikator kinerja, antara lain :

- 1) “Indikator kinerja sebagai nilai tau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output suatu keinginan.”
- 2) “Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.”
- 3) “Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atas tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Data operasional yang berbentuk indikasi tentang keadaan atau kinerja kelompok atau fasilitasnya.⁴⁹

f. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja ialah aktivitas dalam menilai implementasi tugas kelompok atau individu manusia perusahaan atau kelompok. Tujuan evaluasi kinerja ialah memberikan jaminan dalam menggapai tujuan dan sasaran perusahaan. Evaluasi kinerja perusahaan dijalankan dalam memahami posisi perusahaan, khususnya ketika terjadi penyimpangan atau kelambatan. Ketika terjadi keterlambatan, penyebabnya harus segera dicari, diusahakan untuk mengatasinya dan diupayakan untuk percepatan. Evaluasi kinerja perusahaan adalah digunakan untuk memahami tingkat dan posisi pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk memahami penyimpangan atau kelambatan agar segera dilakukan perbaikan, sehingga tujuan atau sasaran bisa digapai.⁵⁰

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dijalankan ini sebetulnya menjadi upaya dalam mengembangkan penelitian yang sudah pernah dijalankan. Acuan dalam pengembangan ini didasarkan pada penelitian yang dijalankan yaitu:

Penelitian Indah Kusuma Hayati yang berjudul *The Influence Of Human Resource Competency On Employees Performance*, *Jurnal*

⁴⁹Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012), 108.

⁵⁰ Surya Dharma, “Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya,” *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 2005.

Manajemen Binaniaga, Bogor 2017. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif peningkatan kompetensi terhadap efektivitas kerja. Penelitian dilakukan pada pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Sumber Daya Manusia dan Perangkat Pos dan Informatika (Sekretariat Jenderal SDPPI) dan merupakan penelitian *kuantitatif* dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil dari ketiga variabel bebas yang diuji secara individual, kompetensii yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja pekerja adalah pengetahuan, dengan koefisien sebesar 0,366. Analisis uji-F menunjukkan bahwa pengetahuan, kemampuan dan sikap yang menjadi indikator kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja karyawan.⁵¹ Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu tersebut adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompetensi sumber daya insani. Sedangkan perbedaan antara penulis dan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu lebih fokus terhadap kompetensi sumber daya manusia saja. Dan dalam penelitian penulis ini meneliti tentang pengaruh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Irwan Usman berjudul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Economic Resource Jurusan Manajemen STIE Nobel Indonesia* 2021. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Makassar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif model analisis regresi linier berganda, Pihak-pihak yang terlibat dalam kinerja pegawai Inspektorat Kota Makassar yang berjumlah 66 orang menjadi populasi sasaran penelitian. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kompetensi, pengalaman, dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kota Makassar. Sedangkan secara parsial, faktor kompetensi memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kota Makassar menurut temuan studi ini.⁵²

⁵¹ Hayati, "The Influence of Human Resource Competency on Employees Performance."

⁵² Irwan Tirtana and Shinta Permata Sari, "Analisis Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Persepsi Kemudahan Dan Kepercayaan Terhadap Penggunaan Mobile Banking," in *Seminar Nasional Dan Call For Paper*, vol. 25, 2014, 671–88.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu tersebut adalah sama-sama meneliti tentang penerapan kompetensi. Sedangkan perbedaan antara penulis dan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu fokus terhadap pengaruh kompetensi, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian penulis ini meneliti tentang pengaruh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Saimatun Nisak dan Adityawarma berjudul Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Tengah, *Jurnal of Islamic Economics Business* Universitas Diponegoro Semarang 2021. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja Islam, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan kuesioner dan diolah dengan SPSS Statistik 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah dipengaruhi oleh etos kerja Islam, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan sebesar 87,2%. Sisanya sebesar 12,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Etos kerja Islam menjadi salah satu variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.⁵³ Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu tersebut adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh etos kerja Islam. Sedangkan perbedaan antara penulis dan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu adalah lebih meneliti pengaruh etos kerja Islam, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan dalam penelitian penulis ini meneliti tentang pengaruh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada BSI Kudus.

Penelitian Dimas Okta Ardiansyah, Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk

⁵³ Saimatun Nisak et al., “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah,” *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* 1, no. 1 (2021): 28–42.

mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan memediasi komunikasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian ekplanatory yang bertujuan untuk, menguji pengaruh peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 152 responden dan mereka adalah karyawan bagian produksi pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah (*probabilitas sampling*), sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan (*simple random sampling*). Pengumpulan data menggunakan metode survei langsung dengan instrumen kuisisioner. Untuk selanjutnya dianalisis menggunakan metode dan teknik analisis Partial Least Square (PLS)– Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.⁵⁴ Persamaan penelitian ini sama membahas tentang kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu objek penelitian terdahulu terletak di PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung, sedangkan penelitian yang akan diteliti adalah BSI yang terletak di Kudus. Perbedaan yang kedua yaitu penelitian terdahulu menggunakan variable mediasi dan perbedaan selanjutnya yaitu variabel bebas (X) yang digunakan adalah komunikasi, sedangkan peneliti menggunakan variabel kompetensi sumber daya insani serta etos kerja Islam.

Penelitian Maaz Ud Din, et.al., Effect Of Islame Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation. Penentuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pekerjaan dan motivasi intrinsik. Studi ini juga mencoba untuk menyelidiki peran mediasi motivasi intrinsik pada hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja pekerjaan. *Sampling nonprobability* adalah metode yang digunakan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diadopsi dari 310 guru dari berbagai Universitas di Malakand Divisi, KP-Pakistan. SPSS dan AMOS digunakan untuk uji statistik. Hasil empiris menunjukkan bahwa ada

⁵⁴ Dimas Okta Ardiansyah, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (*Jurnal Nasional*, Vol. 3 No. 1, 2016)

hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam, prestasi kerjadan motivasi intrinsik. Pembelajaran menetapkan bahwa gagasan etika kerja Islam berfungsi sebagai terapi untuk krisis etika pendidikan yang muncul sektor Pakistan yang harus diliputi budaya organisasi untuk kinerja dan pertumbuhan pekerjaan yang berkelanjutan. Selanjutnya, penelitian menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara etika kerja Islam dan pekerjaan performa. Implikasi dan rekomendasi penelitian yang akan datang dibahas dalam kesimpulan.⁵⁵ Persamaan yaitu sama membahas tentang etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pekerjaan dan motivasi intrinsik sedangkan variabel yang akan diteliti oleh penulis yaitu pengaruh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan BSI Kudus. Selain itu objek penelitian terdahulu di Universitas Malakand Pakistan sedangkan peneliti meneliti BSI Kudus, Indonesia.

Penelitian Putri Mauliza, dkk., Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. Tujuan penelitian ini yaitu Tujuan : Untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. Hasilnya diperoleh bahwa secara simultan nilai pengaruh langsung variabel etos kerja Islami terhadap kinerja menunjukkan nilai t-statistik $2,677 > 1,960$. Hasil ini menunjukkan bahwa, secara langsung variabel etos kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa 73% variabel komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh variabel etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan 63% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional. Dapat disimpulkan bahwa model structural penelitian ini termasuk dalam kategori moderat.⁵⁶ Persamaan penelitian saat ini dan penelitian

⁵⁵ Maaz Ud Din, Faisal Khan, Usman Khan, Ana Kadarningsih, dan Sih Darmi Astuti, "Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation", (*Jurnal Internasional*, Vol.4 No.2 September 2019).

⁵⁶ Putri Mauliza, Rusli Yusuf, and T Roli Ilhamsyah, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh," *JPED (Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam)(Darussalam Journal of Economic Perspectives)* 2, no. 2 (2016): 185–200.

terdahulu sama- sama menggunakan etos kerja sebagai variable bebas dan kinerja sebagai variable terikat. Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi sederhana sebagai alat uji sedangkan peneliti saat ini tidak.

Penelitian Hayatul Muthmainnah, Analisis Pengaruh kompetensi syariah, kompensasi Islami, dan Kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi syariah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Ternate, dan sebaliknya kompensasi Islami, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Ternate.⁵⁷ Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti variabel kompetensi dan variabel etos kerja Islam. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu ditambahkan variabel kecerdasan spiritual sebagai variabel independen serta objek penelitiannya di bank yang berbeda.

Penelitian Nino Megiawan Febriantoro Pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Ciputat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Ciputat, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Ciputat.⁵⁸ Persamaan penelitian ini adalah meneliti variabel etos kerja Islam sebagai variabel independen. Sedangkan perbedaannya terletak pada penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen, sedangkan penulis mengkaji variabel kompetensi SDI. Perbedaan lainnya adalah objek penelitian dilakukan pada bank yang berbeda.

⁵⁷ Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, “Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islam Dan Kecerdasan Spiritual Islam Terhadap Kinerja Karyawan” (Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016).

⁵⁸ Febriantoro, “Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kc Ciputat).” (Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016)

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil penelitian	Persamaan & Perbedaan
<p>1. Penelitian Indah Kusuma Hayati (2017)</p>	<p>The Influence Of Human Resource Competency On Employees Performance</p>	<p>Hasil penelitian penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil dari ketiga variabel bebas yang diuji secara individual, kompetensii yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja pekerja adalah pengetahuan, dengan koefisien sebesar 0,366. Analisis uji-F menunjukkan bahwa pengetahuan, kemampuan dan sikap yang menjadi indikator kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja karyawan</p>	<p>Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu tersebut adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompetensi sumber daya insani.</p> <p>Perbedaan antara penulis dan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu lebih fokus terhadap kompetensi sumber daya manusia saja. Dan dalam penelitian penulis ini meneliti tentang pengaruh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan</p>
<p>2. Irwan Usman (2021)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Pengalaman dan Lingkungan Kerja</p>	<p>Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kompetensi,</p>	<p>Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu tersebut adalah sama-sama meneliti tentang</p>

	<p>Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>pengalaman, dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kota Makassar. Sedangkan secara parsial, faktor kompetensi memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Kota Makassar menurut temuan studi ini.</p>	<p>penerapan kompetensi.</p> <p>Perbedaan antara penulis dan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu fokus terhadap pengaruh kompetensi, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian penulis ini meneliti tentang pengaruh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>3. Saimatun Nisak dan Adityawarna (2021)</p>	<p>Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Tengah</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah dipengaruhi oleh etos kerja Islam, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan sebesar 87,2%. Sisanya sebesar 12,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Etos kerja</p>	<p>Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu tersebut adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh etos kerja Islam.</p> <p>Perbedaan antara penulis dan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu adalah lebih meneliti pengaruh etos kerja Islam, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan</p>

		<p>Islam menjadi salah satu variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.</p>	<p>terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan dalam penelitian penulis ini meneliti tentang pengaruh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada BSI Kudus.</p>
<p>4. Dimas Okta Ardiansyah (2016)</p>	<p>Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.</p>	<p>Persamaan penelitian ini sama membahas tentang kinerja karyawan. Perbedaanya yaitu objek penelitian terdahulu terletak di PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung, sedangkan penelitian yang akan diteliti adalah BSI yang terletak di Kudus. Perbedaan yang kedua yaitu penelitian terdahulu menggunakan variable mediasi dan perbedaan selanjutnya yaitu variabel bebas (X) yang digunakan adalah komunikasi,</p>

			sedangkan peneliti menggunakan variabel kompetensi sumber daya insani serta etos kerja Islam.
5. Maaz Ud Din, et.al (2019)	Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance : Mediating Role Of Intrinsic Motivation	Hasil empiris menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam, prestasi kerjadan motivasi intrinsik. Pembelajaran menetapkan bahwa gagasan etika kerja Islam berfungsi sebagai terapi untuk krisis etika pendidikan yang muncul sektor Pakistan yang harus diliputi budaya organisasi untuk kinerja dan pertumbuhan pekerjaan yang berkelanjutan.	Persamaan yaitu sama membahas tentang etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu membahas mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pekerjaan dan motivasi intrinsik sedangkan variabel yang akan diteliti oleh penulis yaitu pengaruh kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan BSI Kudus. Selain itu objek penelitian terdahulu di Universitas Malakand Pakistan sedangkan peneliti meneliti BSI Kudus, Indonesia.

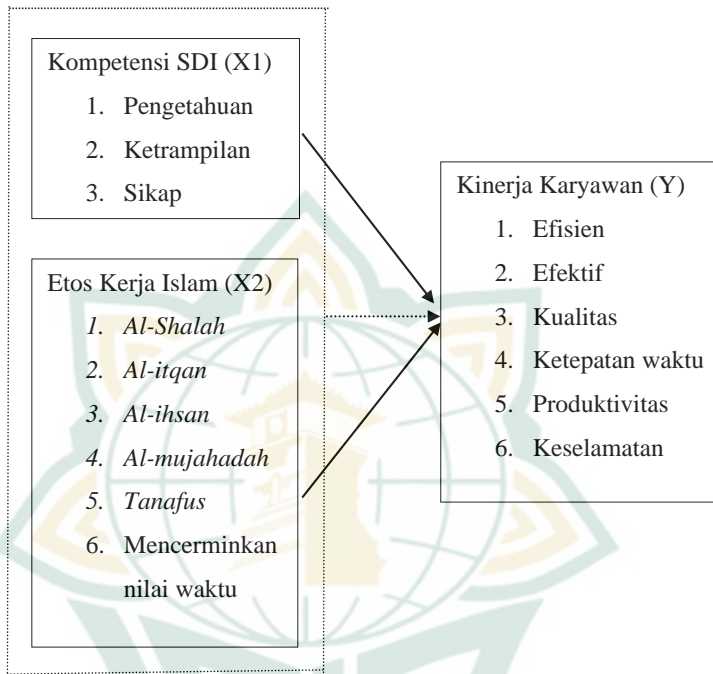
<p>6. Putri Mauliza (2016)</p>	<p>Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh</p>	<p>Hasil ini menunjukkan bahwa 73% variabel komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh variabel etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformatif, sedangkan 63% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional. Dapat disimpulkan bahwa model structural penelitian ini termasuk dalam kategori moderat.</p>	<p>Persamaan penelitian saat ini dan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan etos kerja sebagai variable bebas dan kinerja sebagai variable terikat.</p> <p>Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi sederhana sebagai alat uji sedangkan peneliti saat ini tidak.</p>
<p>7. Hayatul Muthmainnah Rusmahfi (2016)</p>	<p>Analisis Pengaruh kompetensi syariah, kompensasi Islami, dan Kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)</p>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi syariah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Ternate, dan sebaliknya kompensasi Islami, dan kecerdasan spiritual berpengaruh</p>	<p>Persamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti variabel kompetensi dan variabel etos kerja Islam.</p> <p>Sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu ditambahkan variabel kecerdasan spiritual sebagai variabel independen serta objek</p>

		signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Ternate	penelitiannya di bank yang berbeda.
8. Nino Megiawan Febriantoro (2016)	Pengaruh etos kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Ciputat)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Ciputat, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Ciputat.	Persamaan penelitian ini adalah meneliti variabel etos kerja Islam sebagai variabel independen. Sedangkan perbedaannya terletak pada penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel independen, sedangkan penulis mengkaji variabel kompetensi SDI. Perbedaan lainnya adalah objek penelitian dilakukan pada bank yang berbeda.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka teoritis menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, maka memberikan referensi untuk hipotesis berikut dan mengusulkan kerangka kerja untuk memikirkan pengaruh dari kompetensi sumber daya insani dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kudus A Yani, teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti yang ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir



Keterangan :

- > Pengaruh secara parsial
-> Pengaruh secara simultan

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan, jawaban atau pendapat yang sifatnya sementara dari permasalahan yang dianalisis, namun kebenarannya masih harus dibuktikan.⁵⁹ Makna lainnya yaitu pernyataan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Fungsinya yaitu menjadi jawaban atau pegangan sementara yang harus dibuktikan

⁵⁹ Muhammad Teguh, “Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori Dan Aplikasi, Jakarta: PT,” *Raja Grafindo Persada*, 2005.

kebenarannya dalam realitas atau “*empirical verification*”, percobaan atau “*experimentation*”, atau praktek atau “*implementation*”.⁶⁰

Melalui kerangka pemikiran diatas didapatkan hipotesis penelitian berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan

“Kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan. Kualitas kompetensi seorang individu dilekatkan atas dasar pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik lain yang dimilikinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sehingga keseluruhan karakteristik mampu menciptakan kinerja unggul dan efektif dalam pelaksanaan kerja. Teori ini didukung oleh penelitian Irwan Usman dan juga penelitian Indah Kusuma Hayati yang menyatakan bahwa kompetensi/kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki seorang individu maka kinerja individu akan meningkat.”

Melalui uraian diatas maka hipotesis yang dibuat penulis pada penelitian ini adalah :

H₁ : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi SDI terhadap Kinerja Karyawan pada BSI KCP Kudus A Yani.”

2. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

“Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja memiliki beberapa dimensi yang berhubungan langsung dengan kinerja. Teori ini didukung oleh penelitian Saimatun Nisak dan Adityawarma serta penelitian yang dilakukan Maaz Ud Din, et..al yang menyatakan etos kerja dapat berpengaruh signifikan ketika nilai dimensi penelitian memiliki signifikansi probabilitas yang kecil.”

Melalui uraian diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₂ : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada BSI KCP Kudus A Yani.”

⁶⁰ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis: Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal Dan Hasil Riset Bidang Manajemen Dan Akuntansi* (Gramedia Pustaka Utama, 2002).

3. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

“Kompetensi SDI dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya kompetensi akan memberikan kontribusi kecakapan dalam pekerjaan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.”

“Etos Kerja Islam merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.”

“Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Perti Mauliza, dkk., dengan hasil analisis yang di peroleh terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas X (Kompetensi SDI dan Etos Kerja Islam) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).”

Melalui dari uraian diatas maka akan diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₃: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada BSI KCP Kudus A Yani.”