

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kinerja Karyawan**

##### 1. Definisi Kinerja Karyawan

Robbins (2006) menjelaskan pengertian kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaan berdasarkan kriteria yang berlaku dalam pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dalam kualitas dengan jumlah yang mampu dicapai karyawan serta melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada karyawan. Kinerja merupakan gabungan antara perilaku, pencapaian yang diharapkan, pilihan dan bagian persyaratan pekerjaan yang ada untuk setiap karyawan (Mangkunegara, 2006). Kinerja bermula dari kata *professional achievement* artinya pencapaian kerja yang dilakukan karyawan sesuai pada bidang pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan atas dasar kecakapan, usaha serta kesempatan (Hasibuan, 2008).

*Performance* karyawan merupakan hasil kerja serta proses manajemen dalam organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja dapat ditunjukkan dengan bukti-bukti yang jelas dan terukur (Sedarmayanti, 2011). Definisi lainnya menurut Dessler (2004) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang mampu dilihat dengan nyata sebagai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah umpan balik terkait dengan kemampuan atau keahlian, keletihan, kekurangan dan potensi

karyawan, sehingga bermanfaat dalam menentukan tujuan, jalur, dan rencana pengembangan karir oleh karyawan itu sendiri terkhusus organisasinya. Bahwasanya kinerja adalah bentuk meleksanakan tugas yang mampu dicapai pada seorang karyawan dengan menggunakan kemampuan yang mempunyai batasan dan telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Siagin, 2006).

Berdasarkan uraian diatas maka definisi kinerja karyawan atau prestasi kerja disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan (Mangkunegara, 2005) antara lain, yaitu :

- a. Faktor kemampuan (*ability*), berdasarkan psikologis kemampuan seorang individu terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan atau keahlian seseorang (*knowledge*).
- b. Faktor motivasi, dikatakan motivasi ketika kondisi yang menggerakkan diri karyawan menjadi terarah untuk mencapai tujuan kerja yang maksimal terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut mangkunegara (2005) dapat di simpulkan bahwa faktor penentu kinerja karyawan adalah faktor *ability* dan faktor motivasi

kerjanya. Faktor *ability* menjelaskan bahwa seorang karyawan harus memiliki potensi diri yang baik untuk mencapai kinerja yang maksimal. Faktor motivasi digunakan untuk meningkatkan sikap yang baik dalam bekerja.

### 3. Aspek kinerja karyawan

Aspek-aspek kinerja karyawan menurut (Mathis dkk, 2016) :

- a. Kualitas kerja, dapat diukur melalui persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan oleh karyawan.
- b. Kuantitas kerja, dilihat dari jumlah yang dihasilkan dari yang sudah dikerjakan seperti dari jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang dilakukan pada waktu yang telah ditetapkan hal ini dilihat dari output karyawan serta memaksimalkan waktu untuk hal lainnya.
- d. Kehadiran adalah tingkat motivasi dan semangat kerja yang harus dimiliki karyawan untuk penggunaan sumber daya manusia secara maksimal.
- e. Kemampuan bekerja sama merupakan seseorang dapat bekerja dengan baik sesama tenaga kerja dan mampu memberikan dan menerima pendapat orang lain.

Berdasarkan uraian diatas maka aspek untuk mengukur kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa hasil pekerjaan yang maksimal akan

didapatkan oleh seseorang jika seorang karyawan mau mengoptimalkan pekerjaan dimulai dari keinginan dari diri sendiri.

## **B. Etos Kerja Islami**

### **1. Definisi Etos Kerja Islami**

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan terhadap sesuatu (Tasmara, 2002). Sikap bukan hanya dimiliki oleh seorang individu saja namun sikap dimiliki pada setiap kelompok. Tasmara mengatakan bahwa etos kerja Islam merupakan kepribadian yang melahirkan sebuah keyakinan mendalam bahwasanya bekerja bukan hanya untuk memuliakan diri sendiri, menampakkan sisi kemanusiaannya, melainkan sebagai manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah yang baik. Etos kerja Islam adalah kepribadian terhadap diri dengan cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang dapat mendorong diri untuk bertindak dan meraih amal yang baik, sehingga hubungan manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Etos kerja berdasarkan pandangan Islam berarti sebagai pancaran keimanan atau akidah yang saling berhubungan dengan kerja, akidah terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerjasama sehingga dapat dibangun etos kerja yang Islami (Asifuddin 2004). Sedangkan berdasarkan pandangan Majid (2000) etos kerja islam merupakan akhlak dalam bekerja, hal ini sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam

melaksanakannya tidak perlu terlalu memikirkan karena jiwanya sudah meyakini secara baik dan benar.

Menurut Sinamo (2005) etos kerja adalah konsep mengenai pekerjaan yang diyakini oleh individu maupun kelompok yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka dengan khasnya. Sedangkan menurut Anoraga (2005) etos kerja yaitu pandangan dan sikap individu terhadap pekerjaan.

Uraian diatas disimpulkan bahwa definisi-definisi etos kerja Islami merupakan sikap hidup men-dasar terhadap kebiasaan yang identik dengan sistem keimanan dan akidah islam.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Islami

Menurut Asifudin (2004) terdapat dua faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam antara lain, yaitu:

- a. Pengaruh melalui internal merupakan faktor yang berasal dari psikis, maka dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya akan menyebabkan kemalasan bagi seseorang.
- b. Pengaruh melalui eksternal berasal dari lingkungan atau luar diri seseorang.

Faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja islam merupakan berasal dari dalam diri dan dari lingkungan dimana individu berada.

## 3. Aspek etos kerja Islam

Adapun aspek-aspek etos kerja islam menurut pendapat (Asifudin, 2004) antara lain, yaitu :

- a. Kerja adalah penjabaran akidah berdasarkan keyakinan yang kuat dengan berlandaskan niat dan hanya karena beribadah kepada Allah dalam setiap pekerjaan merupakan karakter dari aqidah etos kerja islam. Terdapat tiga dimensi di dalamnya yaitu niat beribadah, tidak bermalas-malasan dan percaya kepada Tuhan.
- b. Kerja dilandasi ilmu merupakan hal bagian terpenting dalam bekerja, ilmu akan menjadikan karyawan menjadi kreatif, profesional dan disiplin dalam melakukan setiap pekerjaan di kantor. Indikator pada aspek ini yaitu memiliki sikap kreatif, memiliki keahlian, memiliki perencanaan, disiplin, tidak mementingkan diri sendiri dan profesional.
- c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi dan mengikuti petunjuknya, manusia yang memiliki etos kerja akan menyadari potensi yang dimiliki dalam dirinya dan akan memanfaatkan serta bertanggung jawab dengan sebaik mungkin sesuai dengan ajarannya. Terdapat indikator dalam dimensi ini yaitu, bertanggung jawab, tawakal, dan belajar dari pengalaman.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah diuraikan tersebut disimpulkan bahwa individual yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menjalani pekerjaan dengan perasaan penuh semangat dan kerendahan hati.

### C. Generasi Milenial

Kata istilah *millennial* pertama kali dicetuskan oleh William Strauss dan Neil pada buku yang berjudul *Millennials Rising: The Next Great Generation* (2000), istilah ini diciptakan pada tahun 1987 pada saat generasi kelahiran 1982 masuk *pra-school*. Media mulai menyebutkan sebagai kelompok yang terhubung ke *millennium* baru ketika lulus SMA pada tahun 2000. Menurut Elwood Carlson dalam bukunya *The Lucky Few; Between the Greatest Generation and the Baby Boom* (2008), generasi milenial merupakan mereka yang lahir antara tahun 1983-2001.

Menurut Karl Mennheim tahun 1923 berdasarkan pada *Generation Theory* merupakan generasi yang lahir pada tahun 1980 - 2000. Generasi milenial memiliki sebutan generasi Y, generasi *millennial* banyak menggunakan teknologi komunikasi secara instan seperti melalui media sosial, istilah ini secara perlahan dikenal serta digunakan pada sebuah koran besar di Amerika Serikat pada bulan Agustus 1993 (Putra, 2017).

Regenerasi terjadi dengan alami dengan adanya pergantian terhadap aturan, sikap dan perilaku dari masing-masing generasi. Generasi Y disebut juga sebagai *Millennial Generation* yang merupakan kelompok muda pada kelahiran antara tahun 1981-2000 (Bolton dkk., 2013). Para peneliti menyebutkan *millennial generation* dengan menggunakan istilah yang berbeda-beda. Milenial dinyatakan sebagai *Digital Generation* yang lahir tahun 1976-2000 (Tapscott, 1998). Istilah *Nextters* lahir pada rentang tahun

1980-1999 dan disebut sebagai generasi-y lahir pada tahun 1981-1995 (Oblinger & Lippincott, 2005).

*Millennial generation* atau generasi-Y dikenal hingga saat ini meskipun rentang tahun kelahiran masing-masing berbeda, pendapat lainnya menjelaskan bahwa kelahiran tahun 1980 - 2000 adalah yang akan menentukan generasi milenial (Bencsik, Gabriella, dkk). Peneliti dalam negeri berpendapat, generasi milenial merupakan generasi yang lahir dalam tahun 1981-2000 (Ali & Puwandi, 2017).

Kesimpulan dari beberapa ahli diatas adalah generasi milenial merupakan kelahiran tahun 1980 – 2000, generasi milenial di indonesia merupakan penduduk yang lahir saat terjadinya regenerasi kemajuan teknologi yang sangat pesat. Generasi milenial ini adalah generasi yang terbuka dengan teknologi sehingga tidak bisa dijauhkan dari internet dan sangat mempengaruhi pola pikir, nilai-nilai serta perilaku yang dimiliki. Karakteristik generasi *millennial* banyak menggunakan komunikasi dengan instan melalui email, SMS, *facebook*, *instagram* dan *twitter* dengan kata lain generasi milenial adalah generasi yang tumbuh berdampingan dengan era internet (Lyons, 2004 dalam Putra, 2016).

Menurut Lyons karakteristik generasi *millennial* pada individu tidak semua sama tergantung dimana lingkungan tempat tinggal pada diri individu, strata ekonomi, serta sosial dalam keluarganya. Pola dalam berkomunikasi pada generasi milenial sangat terbuka dibandingkan pada generasi-generasi sebelumnya. *Generation millennial* merupakan pengguna sosial media fanatik

oleh sebab itu kehidupan generasi milenial sangat berpengaruh pada perkembangan teknologi. *Generation millennial* dikatakan memiliki pola berpikir yang sangat terbuka pada pandangan politik ekonomi, sehingga terlihat menjadi aktif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekitar, generasi milenial memiliki perhatian lebih terhadap kekayaan pada dirinya.

#### **D. Kerangka Berpikir**

Etos kerja Islam dapat digambarkan sebagai aktivitas seseorang dengan melakukan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk berproses, hendaknya setiap karyawan memiliki etos kerja yang tinggi. Perusahaan yang maju selalu melibatkan anggota kinerjanya termasuk setiap organisasi pasti membutuhkan etos kerja. Hal ini berkaitan dengan aspek etos kerja islam yaitu kerja merupakan penjabaran akidah, artinya kerja adalah suatu niat dan amanah yang diberikan kepada setiap manusia sesuai dengan panggilan jiwa maka hendaknya seseorang mampu bekerja dengan penuh semangat. Sesuai dengan pernyataan berikut ini “Etos kerja islam adalah kebiasaan manusia yang berhubungan dengan pekerjaan berlandaskan keimanan dan akidah sebagai sikap hidup mendasar manusia, (Asifudin, 2004)”. Sehingga akan menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik.

Karyawan yang bekerja berlandaskan dengan ilmu akan menjadikan karyawan yang profesional dan disiplin sehingga kinerja yang dihasilkan dapat menjadi lebih baik dalam mengatur waktu dan kehadiran bekerjanya. Karyawan yang memiliki etos kerja islam dengan meneladani sifat ilahi dan mengikuti petunjuknya akan menghasilkan kinerja yang bertanggung jawab

dan mau belajar ditunjukkan melalui kemampuan karyawan dalam bekerja sama. Tujuan utama yang dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Hal yang dapat mempengaruhi etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dapat dilihat *ability* dan *motivation* kerja karyawan. Kinerja karyawan dilihat dari tingkat kualitas dan kuantitas karyawan bekerja. (Mathis dkk, 2016).



**Gambar 1. 1 Kerangka berpikir**

## **Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial**

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dibuat maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara etos kerja islam terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sekolah Muhammadiyah Tanah Grogot.