

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Dari penelusuran penulis terhadap beberapa referensi, baik dari buku, jurnal, yang penulis lakukan. Adapun referensi yang penulis lakukan, sebagai berikut:

Dari jurnal yang ditulis oleh Nurmatias (2015) yang berjudul "*Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai*". Penelitian ini menjelaskan bahwa selama ini SDM yang ada di Indonesia masih rendah. Hal ini dikarenakan SDM yang dikeluarkan dari perguruan-perguruan tinggi belum memiliki kemampuan dan kualitas yang memadai. Selain itu, perguruan tinggi yang ada tidak bisa memformulasikan kurikulum sesuai dengan kebutuhan pasar. Dan juga, masalah yang timbul dikarenakan kinerja dari pegawai nya sendiri. Oleh karena itu, dibutuhkan etika kerja Islam agar pegawai mempunyai sikap kerja yang positif sehingga menghasilkan kerja yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Hasil yang didapat yaitu, etika kerja Islam bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai.

Jurnal yang ditulis oleh Irma & Fauzan (2000) yang berjudul "*Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja*", menjelaskan bagaimana pengaruh religiusitas dan etika kerja Islam terhadap motivasi kerja. Peneliti membahas bahwa religiusitas mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi kerja yang dimunculkan oleh pegawai. Dengan adanya teori religiusitas menyadarkan bahwa bekerja

bukan hanya untuk kebutuhan duniawi, tetapi juga ada hubungannya dengan akhirat. Hal ini dapat dilihat dengan sabda Rasulullah S.A.W. *“Bekerjalah kamu untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup abadi, dan bekerjalah kamu untuk duniamu seolah-olah kamu akan mati besok pagi”*. Sehingga ada potensi diri manusia yang telah ditetapkan Tuhan dalam menciptakan manusia merupakan satu-satunya makhluk yang dapat berpikir dan berinteraksi dengan Tuhan-Nya. Penulis menyatakan bahwa religiusitas cukup mewarnai motivasi kerja. Seorang yang taat beragama akan berimplikasi pada aktivitas kerjanya, salah satunya disiplin. Memiliki keyakinan terhadap sang maha pencipta maka akan menimbulkan sikap optimis bekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Begitu juga dengan adanya teori etika kerja Islam. Etika kerja Islam dapat memberikan dorongan atau memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik, karena etika kerja islam berpengaruh terhadap kognitif, afektif dan, *behavioral* seorang karyawan.

Dari jurnal yang ditulis oleh Harmoko & Sunaryo yang berjudul *“Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Kutai Timur)”*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPA) Kab. Kutai Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi etika kerja Islam, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur sudah cukup baik, namun nilai kepuasan kerja dirasa masih kurang.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Adab & Rokhman (2015) yang berjudul *“Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas”*. Etika kerja Islam berasal dari sikap individu mendasar terhadap kerja yang identik dengan keimanan maupun akidah Islam. Penulis menjelaskan bahwa seorang pekerja harus

menghadirkan hati dan jiwanya dalam bekerja, dan juga perlu menjaga dan menjunjung nilai-nilai etika dalam bekerja agar dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Kontribusi yang besar mempengaruhi perkembangan perusahaan sehingga menumbuhkan komitmen pada perusahaan dan mengurangi minat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dari jurnal yang ditulis oleh Lenny & Hendra (2010) yang berjudul "*Pengaruh Etika Kerja Islam dan Etika Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening*". Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh etika kerja Islam dan etika bisnis terhadap komitmen organisasi dengan komitmen profesi sebagai variabel intervening. Alasan dilakukan penelitian ini, karena adanya bukti empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen (profesi dan organisasi) di Indonesia. Kedua, menindaklanjuti penelitian-penelitian terdahulu dengan menggunakan sampel yang berbeda agar memperkuat penelitiannya.

Dari jurnal yang ditulis oleh Dewi & Icut (2016) yang berjudul "*Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi Dalam Perubahan Organisasi*". Penulis mengambil ide dari penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Fitria berjudul "*Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*." Sesuai dengan rekomendasi peneliti sebelumnya, penelitian ini memilih bank non syariah. Penulis menyatakan bahwa etika kerja Islam dibutuhkan agar para akuntan lebih adil dalam melaksanakan praktek akuntansi. Hasil yang didapatkan dari penelitian adalah etika kerja Islam berpengaruh terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.

Selanjutnya artikel yang ditulis oleh Aditya (2013) yang berjudul "*Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan Kota Malang*". Etika kerja Islam mempengaruhi dan membentuk partisipasi dalam bekerja, dilihat dari

usaha, kompetisi, dan tanggung jawab yang didasarkan pada nilai-nilai Islam. Karyawan yang menerapkan etika kerja Islam diharapkan dapat berkomitmen dengan organisasi, karena pekerja harus memiliki sikap tanggung jawab, transparansi, dan berkomitmen untuk melayani masyarakat untuk mendorong kesejahteraan. Hasil dari penelitian yaitu, sebagian besar PNS di Dinas Pendidikan dan Kesehatan memiliki komitmen organisasi yang cukup, sehingga dapat disimpulkan bahwa PNS di Dinas Pendidikan dan Kesehatan cukup memiliki ketertarikan terhadap organisasinya serta cukup memiliki rasa ingin mempertahankan keanggotaan mereka.

Dari jurnal yang ditulis oleh Rachmawati & Sudarma (2016) yang berjudul "*Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Pemediasi*". Motivasi intrinsik dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung dengan etika kerja Islam dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Etika kerja Islam merupakan etika kerja yang bersumber dari syariah yang mendedikasikan pekerjaan menjadi sebuah ibadah dan kebajikan dalam hidupnya. Komitmen organisasional menggambarkan setiap orang harus memiliki sikap emosional terhadap organisasinya karena akan menjadi faktor yang memungkinkan karyawan akan tetap bertahan dengan organisasinya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai, keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang, respon sentimental untuk pekerjaan seseorang dan pendekatan terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja karyawan dapat menunjukkan bagaimana seseorang termotivasi terhadap pekerjaan dimana pekerjaan itu dirancang untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Komitmen organisasional akan terbentuk ketika karyawan termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berasal dari dalam dirinya. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan merasa nyaman dalam bekerja karena, prestasi, penghargaan, tanggung jawab sehingga dapat menikmati pekerjaan yang dilakukannya secara menyenangkan akan

menimbulkan motivasi dalam dirinya. Dilihat dari penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap tingkat komitmen organisasional.

Jurnal yang ditulis oleh Rokhman (2010) yang berjudul "*The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*". Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri dampak dari etika kerja Islam terhadap hasil kerja (kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*). Penelitian ini mengambil sampel dari perusahaan keuangan mikro yang berada di Demak, Jawa Tengah. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun *turnover intention*.

Jurnal yang ditulis oleh Hayati & Caniago, (2012) yang berjudul "*Islamic Work Ethic : The Role of Intrinsic Motivation , Job Satisfaction , Organizational Commitment and Job Performance,*" menjelaskan etika kerja Islam merupakan sebuah harapan bagi Islam dengan menghargai perilaku seseorang pada saat bekerja termasuk didalamnya kerjasama, dedikasi, usaha, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitas. Pada dasarnya, ketika seseorang berhubungan dengan Tuhan, maka perilaku dan perbuatannya akan konsisten dengan aturan dan ketentuan dari Tuhannya. Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawan sehingga karyawan dapat konsisten dengan organisasinya. Etika kerja Islam juga berpengaruh pada pekerjaan seorang karyawan. Dengan adanya etika kerja Islam karyawan bekerja dengan transparan, penuh tanggung jawab sehingga mencapai hasil kerja yang maksimal dan menimbulkan kepuasan kerja.

Tabel 2.1
Studi Empiris Dengan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Etika Kerja Islam , Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai.	Etika kerja Islam sebagai variabel independen.	Tujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai.	Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja.
2.	Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja	Etika kerja Islam sebagai variabel independen. Motivasi kerja sebagai variabel dependen.	Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan etika kerja Islam terhadap motivasi kerja. Objek penelitian adalah guru SMP Ma'arif Kota Malang.	Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja. Objek penelitian adalah karyawan BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3.	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai	Niat bekerja sebagai indikator.	Fokus penelitian ini adalah bagaimana kinerja karyawan yang ada di DPPA diukur dengan kualitas,	Fokus penelitian ini adalah bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan yang ada di BNI Syariah Daerah Istimewa

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian
	Timur)		kuantitas, orientasi pelayanan, dan kerjasama.	Yogyakarta.
4.	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas.	Metode yang digunakan adalah kuesioner.	Etika dalam bekerja dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam bekerja dan menumbuhkan komitmen terhadap perusahaan sehingga karyawan keluar tidak akan pernah terjadi.	Etika kerja Islam diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap karyawan sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.
5.	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Etika Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening.	Data yang digunakan data primer dan data sekunder.	Teknik sampel yang digunakan menggunakan sensus.	Teknik sampel menggunakan <i>purposive sampling</i> .
6.	Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi Dalam	Etika kerja Islam sebagai variabel Independen.	Analisis data menggunakan <i>partial least square</i> .	Analisis data yang digunakan yaitu SPSS.

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian
	Perubahan Organisasi.			
7.	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi PNS pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan Kota Malang.	Metode yang digunakan kuantitatif.	Etika kerja Islam sebagai variabel independen dengan komitmen organisasi sebagai variabel dependen.	Etika kerja Islam sebagai variabel independen dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel dependen.
8.	Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening.	Sumber data penelitian data primer.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor dengan etika kerja Islam sebagai variabel intervening.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja.
9.	The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes	Metode analisis data menggunakan SPSS.	Etika kerja Islam berkaitan erat dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan <i>turnover retention</i> .	Etika kerja Islam berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja.
10.	Islamic Work Ethic : The Role of Intrinsic	Data menggunakan kuesioner.	Studi ini menginvestigasi etika kerja	Studi ini mengkaji etika kerja Islam,

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
			Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian
	Motivation , Job Satisfaction , Organizational Commitment and Job Performance		Islam dari motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja pekerjaan.	kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Dari jurnal yang sudah dipaparkan diatas dapat diketahui bahwa etika kerja Islam, kepuasan kerja sudah pernah diteliti dengan menggunakan variabel dependen dan independen. Motivasi kerja juga sudah pernah diteliti dengan variabel dependen. Namun belum ada penelitian mengenai “**Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan BNI Syariah Di Daerah Istimewa Yogyakarta**”. Dalam penelitian ini penulis lebih mengkaji pada bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan BNI Syariah di kawasan Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Landasan Teori

1) Etika Kerja Islam

Islam menempatkan kerja sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, seorang muslim menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah), di perkuat dalam hadist (Sirajuddin & Muhakko, 2016).

Dalam mengerjakan sesuatu, seorang muslim selalu melandasinya dengan mengharap ridha Allah. Ini berimplikasi bahwa ia tidak boleh

melakukan sesuatu dengan sikap semena-mena, dan secara acuh tak acuh. Sehubungan dengan ini, optimalisasi nilai hasil kerja berkaitan erat dengan konsep ihsan. Ihsan berkaitan dengan etika kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin (Sirajuddin & Muhakko, 2016).

Menurut Rokhman (2010) etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai aturan moral yang membedakan apa yang benar dan apa yang salah menurut ajaran Islam. Etika kerja Islam juga diartikan dengan perangkat nilai-nilai atau sistem keyakinan yang berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah tentang pekerjaan dan bekerja keras. Selanjutnya Al-Khayath (2000:29) menjelaskan bahwa etika kerja menuntut adanya sikap baik budi, jujur dan amanah, kesesuaian upah, serta tidak diperbolehkan menipu, merampas, mengabaikan sesuatu, dan semena-mena. Etika kerja Islam lebih menekankan pada sikap kerja keras, komitmen, dedikasi untuk bekerja, dan kerjasama (Harmoko & Sunaryo).

Menurut Abbas Ali dalam jurnal yang ditulis oleh Balkis, dkk (2017) etika kerja Islam didasarkan pada empat konsep yang terdiri dari upaya, kerjasama, transparansi, dan tanggung jawab moral. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Upaya.

Upaya merupakan salah satu prinsip yang dipegang teguh oleh ajaran Islam. Islam mendorong manusia untuk mengasah ketrampilan dan teknologi, dan sangat menghargai orang yang mau bekerja keras seperti yang ditulis dalam Hadits :

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ
دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Artinya : “Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya

(bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri” (H.R Bukhari).

Dari hadits diatas dapat diketahui bahwa, Islam mengajarkan bekerja dengan keringat sendiri dan memakan hasilnya lebih nikmat daripada mendapat pemberian hasil warisan atau sedekah yang diberikan orang lain. Islam juga mengajarkan bahwa untuk meraih suatu tujuan terutama dalam bekerja maka harus dengan usaha nya sendiri dan dengan upaya yang semaksimal mungkin. Dengan adanya usaha tersebut, menjadikan manusia untuk lebih banyak bersyukur daripada mengeluh tanpa melakukan suatu upaya maupun perbuatan.

2) Kerja tim.

Semua yang diciptakan Allah S.W.T pasti untuk kepentingan manusia, namun setiap manusia diberkahi dengan tingkat karunia yang berbeda. Hal ini akan menyebabkan ketergantungan seseorang terhadap orang lain. Setiap manusia juga merupakan makhluk sosial sehingga diberi naluri untuk berinteraksi dengan orang lain dan juga saling membutuhkan satu sama lain. Dengan adanya naluri yang diberikan diharapkan dapat membentuk kerja tim dengan baik terutama dalam bekerja. Oleh karena itu, kerjasama sangat dianjurkan dalam Islam sehingga sesama manusia dapat saling membantu untuk memenuhi kebutuhan di dunia seperti yang telah dituliskan dalam Al’Qur’an:

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya” (Q.S Al-Maidah ayat 2).

3) Transparansi dan kejujuran.

Allah S.W.T telah menjelaskan secara detail dalam Al’Qur’an mengenai kejujuran, yaitu sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar” (Q.S At-Taubah ayat 119).

Dalam hadits tersebut dapat diketahui bahwa Allah.S.W.T menganjurkan manusia untuk selalu bersama orang-orang yang jujur. Islam memandang bahwa jujur merupakan pondasi untuk terciptanya kebaikan diantara manusia.

Dalam bekerja jujur bukan hanya berlaku untuk bawahan saja. Akan tetapi, jujur juga berlaku pada atasan. Misalnya, atasan memberi evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahannya dengan terbuka dan transparan tanpa ada yang dimanipulasi.

4) Bertanggung jawab secara moral dan dapat dipercaya.

Seseorang yang dapat dipercaya merupakan individu yang mandiri. Individu tersebut akan bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya. Dia juga akan melakukan tugas yang diberikan walaupun atasannya tidak ada. Sikap tertentu ini sesuai dengan Al-Qur'an :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”(Q.S An-Nisa ayat 58).

Dalam ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Allah S.W.T memerintahkan manusia untuk menyampaikan amanat kepada orang yang mempunyai hak untuk menerimanya. Amanat merupakan sesuatu

yang dipercayakan kepada seseorang baik harta, benda maupun perintah-perintah.

Bekerja merupakan salah satu amanat yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan. Oleh karena itu karyawan harus mengemban amanat yang telah diberikan. Sebagai contoh, seorang karyawan diberikan tugas oleh atasannya untuk dilaksanakan. Maka karyawan tersebut harus mengalokasikan waktunya untuk melaksanakan tugas yang diberikan, agar tugas tersebut selesai dengan tepat waktu.

Menurut Didin & Hendri (2008) ada beberapa ciri-ciri etika kerja muslim, yaitu sebagai berikut :

1. *Al-Shālah*, yaitu baik dan bermanfaat. Dalam surat An-Nahl ayat 97 disebutkan bahwa :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ حَيَّيْنَاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۗ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."(Q.S An-Nahl ayat 97)

Dalam ayat tersebut dapat diketahui bahwa manusia hidup di dunia tidak hanya mengejar kehidupan yang ada di dunia, namun juga memikirkan kehidupan setelahnya yaitu di akhirat. Untuk menikmati kehidupan di akhirat dengan tenang harus dengan usaha yang aktif. Usaha yang dimaksud, yaitu rajin berusaha, bekerja dan beramal shaleh. Amal shaleh diatas merujuk pada perbuatan positif bagi urusan dunia dan agama, individu dan kelompok.

Islam merupakan agama yang telah diakui di dunia. Islam mengajarkan hamba-Nya untuk menyembah Allah S.W.T. Islam juga membuat aturan yang sempurna untuk membangun sebuah

masyarakat. Bekerja dan beramal merupakan nilai fundamental untuk membentuk sebuah masyarakat.

2. *Al-Itqan*, yaitu kemantapan dan kesempurnaan. Dalam Hadits dikatakan bahwa:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

*Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda :
“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/sepurna (professional)”(HR. Thabrani).*

Hadits diatas membahas mengenai seseorang apabila bekerja harus dilakukan secara benar dan teratur. Sebagai contoh, seorang karyawan harus melaksanakan pekerjaan secara jelas, teratur, dan terprogram agar mendapat hasil yang maksimal.

3. *Al-Ihsan*, yaitu melakukan yang baik. Yang dimaksud dengan melakukan lebih baik adalah :
- a) Melakukan yang terbaik dari pekerjaan yang dilakukan. Setiap muslim harus memiliki komitmen untuk melakukan kegiatan yang terbaik.
 - b) Melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya. Hal ini dimaksudkan agar kualitas diri manusia selalu meningkat seiring dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalaman.

Sebagaimana yang telah dituliskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah

disiapkannya untuk hari esok; dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Q.S Al-Hasyr ayat 18).

Maksud ayat diatas, yaitu manusia harus senantiasa memperbaiki diri sehingga ke depannya akan menjadi orang yang lebih baik di dunia maupun di akhirat. Jika manusia tetap statis dan sama saja seperti hari kemarin maka ia termasuk orang yang merugi.

4. *Al-Mujahadāh*, yaitu kerja keras. Dalam Al-Qur’an meletakkan mujahadah dalam bekerja sebagai konteks manfaatnya, yaitu bermanfaat untuk manusia itu sendiri seperti dalam Surat Al Ankabut ayat 69 disebutkan bahwa :

وَالَّذِينَ جُهِدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik (Q.S Al-Ankabut ayat 69).

Dari ayat diatas diketahui bahwa manusia yang berjihad di jalan Allah S.W.T maka akan dibukakan pintu rezeki mereka. Orang yang bekerja keras secara optimal termasuk mujahadah atau berjihad dalam menjalankan pekerjaannya.

5. *Tanafus dan ta’awun*, yaitu berkompetisi dan tolong menolong. Dalam Al-Qur’an Surat Al- Maidah ayat 2 disebutkan bahwa :

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : “Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah,

sesungguhnya Allah amat berat siksaan-Nya”(Q.S AL-Maidah ayat 2).

Ayat ini memerintahkan manusia untuk selalu tolong-menolong dalam kebaikan. Namun Allah S.W.T melarang manusia untuk tolong-menolong dalam kebathilan.

Islam merupakan agama yang bukan hanya mengatur hubungan antara Tuhan-Nya saja, tetapi juga mengatur hubungan antar manusia. Tolong-menolong dalam Islam sangat dianjurkan, terutama tolong-menolong dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dengan bersama-sama maka akan terasa ringan dan cepat terselesaikan.

6. Mencermati nilai dan waktu, yaitu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik mungkin dalam bekerja. Sebagaimana yang telah dicantumkan dalam hadits sebagai berikut :

ذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرِ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرِ الْمَسَاءَ

Artinya : “Jika kamu berada di sore hari jangan tunggu pagi hari, dan jika kamu berada di pagi hari jangan tunggu sore hari”(H.R Bukhari).

Maksud dari ayat diatas adalah segerakanlah mengerjakan pekerjaan dan jangan suka menunda-nunda pekerjaan.

Dalam ajaran Islam, bekerja bukan hanya suatu kepentingan belaka namun sesuatu yang harus dan perlu. Etika kerja Islam mengandung dua dimensi, yaitu dimensi ukhrawi dan dimensi duniawi. Di dalam dimensi *ukhrawi* syariah menekankan pada pentingnya sebuah niat, yaitu semata-mata untuk mendapatkan ridha dari Allah S.W.T. Bekerja yang didasarkan pada prinsip syaria’ah bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim melainkan meninggikan derajatnya sebagai hamba Allah S.W.T yang dapat dipercaya. Dalam dimensi duniawi syariah

mengajarkan konsep *ihsan*, yaitu selalu menyempurnakan pekerjaan yang dilakukan (Dewi & Icuk, 2016).

Menurut Asifudi (2004) perbedaan yang mendasar terhadap etika kerja dengan etika kerja Islam sebagai berikut :

1. Etika kerja Islam berdasarkan pada keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan/aqidah Islam sehubungan dengan kerja. Sedangkan etika kerja hanya berdasarkan pada akal dan pandangan hidup yang dianut.
2. Motivasi kerjaberangkat dari niat ibadah kepada Allah S.W.T dan iman kepada dunia *ukhrawi* yang jauh lebih bermakna. Sedangkan etika kerja, motivasi untuk bekerja timbul hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup semata.

Dalam bekerja diperlukan adab yang mengatur etika karyawan dalam bekerja. Menurut (Sirajuddin & Muhakko, 2016) adab dan etika bekerja dalam Islam adalah :

1. Bekerja dengan ikhlas karena Allah S.W.T. Ini merupakan hal dan landasan terpenting bagi seorang yang bekerja. Artinya ketika bekerja, niatan utamanya adalah karena Allah SWT. Ia sadar, bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah yang harus dilakukan oleh setiap umat manusia.
2. Jujur dan amanah. Etika lain dari bekerja dalam Islam adalah jujur dan amanah. Karena pada hakekatnya pekerjaan yang dilakukannya tersebut merupakan amanah, baik secara duniawi dari atasannya atau pemilik usaha, maupun secara duniawi dari Allah SWT yang akan dimintai pertanggung jawaban atas pekerjaan yang dilakukannya.
3. Menjaga ukhuwah Islamiyah. Aspek lain yang juga sangat penting diperhatikan adalah masalah ukhuwah islamiyah antara sesama muslim. Jangan sampai dalam bekerja atau berusaha melahirkan

perpecahan di tengah-tengah kaum muslimin. Rasulullah SAW sendiri mengemukakan tentang hal yang bersifat preventif agar tidak merusak ukhuwah Islamiyah di kalangan kaum muslimin.

2) Kepuasan Kerja

Dalam buku yang ditulis oleh Handoko (2003) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi di dalam lingkungan kerjanya. Manajer harus senantiasa melihat kepuasan kerja karyawan, karena hal itu akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia yang lain.

Menurut Keith Davis kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong pegawai dalam bekerja. Berdasarkan pendapat Keith Davis tersebut dapat diketahui bahwa perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, yaitu umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan (Mangkunegara, 2001).

Wibowo dalam Audita (2012) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap kepuasan yang tinggi terhadap organisasi perusahaan, sebaliknya jika seseorang tidak merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaannya maka akan berdampak negatif bagi organisasi perusahaan tersebut.

Menurut Strauss dan Sayles kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak mendapatkan kematangan psikologis, dan akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini cenderung akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, dan melakukan pekerjaan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, mempunyai prestasi kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi sebuah perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja seorang karyawan, dan juga untuk menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan tersebut (Handoko, 2003).

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan perilaku karyawan atas pekerjaan mereka, kondisi lingkungan kerja, kerjasama antar karyawan baik dengan atasan maupun rekan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan kesesuaian harapan terhadap pekerjaan yang ada dan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukan. Dari pemaparan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan refleksi dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul bukan hanya sebagai interaksi antar karyawan dengan pekerjaannya, akan tetapi dengan lingkungan kerja, kondisi kerja, serta rekan kerja (Kartika & Kaihatu, 2010).

Adapun variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja menurut Robbin & Judge (2007) sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*).

Suatu pekerjaan memerlukan keterampilan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Gaji (*Pay*).

Karyawan selalu menginginkan penggajian yang sesuai dengan harapan mereka. Pemberian gaji yang di terapkan pada perusahaan berdasarkan pada ketrampilan individu karyawan, permintaan pekerjaan, dan standar pembayaran masyarakat pada umumnya. Apabila pemberian gaji sesuai dan adil berdasarkan kriteria tersebut maka kepuasan yang dihasilkan juga tinggi (Kartika & Kaihatu, 2010).

3. **Atasan (*Supervision*).**

Atasan yang baik adalah atasan yang dapat menghargai hasil pekerjaan bawahannya. Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja didalam perusahaan tersebut, karena jika atasan dan bawahan tidak sinkron maka kepuasan kerja tidak akan terjadi (Audita, 2012).

4. **Rekan kerja (*Co-worker*).**

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, begitu juga dengan karyawan didalam perusahaan nya tentunya membutuhkan satu sama lain baik dengan rekan kerja maupun atasan. Dengan menjalin hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja, dapat memberikan manfaat yang sangat besar salah satunya bekerjasama dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam perusahaan (Kartika & Kaihatu, 2010).

Pekerjaan seringkali memberikan kepuasan dalam kebutuhan sosial seperti pengakuan diri sendiri terhadap prestasi yang telah diraih, dan kebutuhan untuk dihormati, Pada dasarnya karyawan menginginkan ada perhatian dari rekan kerjanya, sehingga pekerjaan juga mengisi kebutuhannya.

5. **Promosi (*Promotion*).**

Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain dimana jabatan tersebut memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memberikan nilai tersendiri bagi karyawan, karena merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi kerja yang

telah dicapai oleh karyawan. Promosi juga memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, untuk lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial (Pakuwon dalam Kartika & Kaihatu, 2010).

3) Motivasi Kerja

Motivasi menurut arti kata yaitu motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi menurut Hasibuan, yaitu mengarahkan kemampuan bawahan agar dapat bekerjasama secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan, motivasi kerja diartikan sebagai pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan melalui petunjuk-petunjuk dalam usaha mencapai tujuan. G.Terry mengemukakan bahwa motivasi diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat (M.Manulang, 2006).

Dalam bukunya Hamzah (2007) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata motif, yang berarti sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, akan tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

“Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri (Bittel & Newstron dalam Kartika & Kaihatu, 2010).”

Motivasi dibagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul dari dalam

seperti minat atau keingintahuan. Konsep motivasi intrinsik mengidentifikasi tingkah laku seseorang yang merasa senang terhadap sesuatu. Apabila ia menyenangi suatu kegiatan maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut. Jika seseorang menghadapi tantangan, dan ia merasa yakin dirinya mampu maka orang tersebut akan mencoba melakukan kegiatan tersebut. Sedangkan motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal (Hamzah, 2007).

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul karena adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Dengan sasaran sebagai berikut :

- 1) Mendorong manusia agar melakukan aktivitas yang didasari untuk memenuhi kebutuhan.
- 2) Menentukan tujuan yang akan dicapai.
- 3) Menentukan perbuatan yang harus dilakukan.

Atau dapat pula disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal dalam diri seseorang untuk melakukan perubahan tingkah laku.

Dari penjelasan mengenai motivasi diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dorongan dari luar untuk melakukan suatu aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai karyawan.

Dalam proses motivasi kerja terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*) (Luthans dalam Kartika & Kaihatu, 2010) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kebutuhan merupakan tekanan yang timbul akibat adanya kekurangan sehingga seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat berupa psikologis, fisiologis, sosial.
2. Dorongan merupakan suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan.
3. Rangsangan adalah sesuatu yang merangsang seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.

Pada tahun 1943 A.H Maslow menyatakan teori bahwa “manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhannya yang menimbulkan motivasi kerja seseorang”. Kebutuhan tersebut dijelaskan sebagai berikut (Kartika & Kaihatu, 2010) :

1. Kebutuhan fisik (*Physiological Needs*)
Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan hidup seseorang seperti makan, minum, rumah. Kebutuhan fisik ini membuat seseorang untuk bekerja lebih giat.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*Safety and Security Needs*)
Kebutuhan keamanan dan keselamatan merupakan kebutuhan akan jauh dari ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan.
3. *Affiliatin or Acceptance Need*
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dalam memiliki teman, dicintai, serta diterima bergaul dalam kelompok. Kebutuhan ini didorong karena manusia merupakan makhluk sosial yang harus berinteraksi dengan seseorang.
4. Status
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan penghargaan diri atas pekerjaan yang dilakukan di dalam rekan kerja maupun masyarakat. Hal ini yang mendorong manusia untuk bekerja lebih sungguh-sungguh.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang menggunakan kemampuan yang ada pada diri seseorang dengan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

Adapun Alderfer melengkapi teori Maslow, yaitu sebagai berikut :

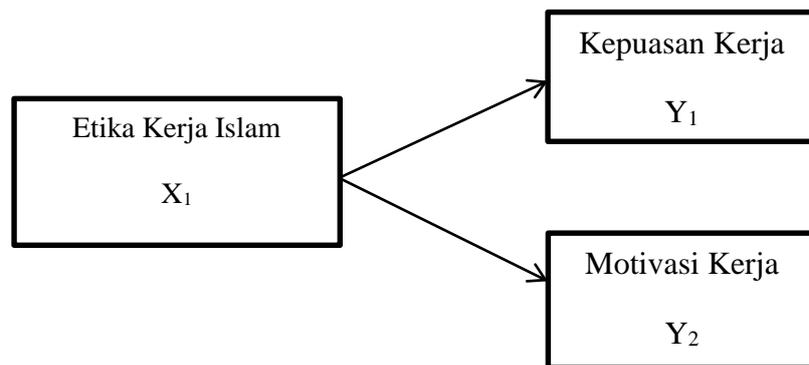
1. Kebutuhan akan keberadaan, yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk kebutuhan psikologis dan kebutuhan keamanan dari teori Maslow.
2. Kebutuhan akan hubungan, yang menekankan pentingnya hubungan antar individu dan masyarakat.
3. Kebutuhan akan pertumbuhan, yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kepribadiannya (Kartika & Kaihatu, 2010).

Menurut Hamzah, (2007) ada dua dimensi indikator motivasi kerja, yaitu :

1. Dimensi motivasi internal, berupa : tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, ada umpan balik atas pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Dimensi motivasi eksternal berupa : selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian atas apa yang telah dikerjakan, bekerja dengan harapan dapat insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang sudah dijelaskan diatas, didapatkan kerangka berpikir sebagai berikut:



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap suatu rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dugaan ini bersifat sementara, karena masih perlu dilakukan penelitian dalam rangka menjawab dugaan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat ditemukan hipotesis sebagai berikut:

a) Kepuasan Kerja

H_0 : Tidak ada pengaruh dari etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan dari etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja.

b) Motivasi Kerja

H_0 : Tidak ada pengaruh dari etika kerja Islam terhadap motivasi kerja.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan dari etika kerja Islam terhadap motivasi kerja.