

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Bank Perekonomian Rakyat Syariah

a. Pengertian

Menurut UU Nomor 21 tahun 2008 yang dimaksud dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank syariah yang dalam operasionalnya tidak melayani jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sejak UU Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU P2SK) diundangkan pada 12 Januari 2023, nomenklatur dan definisi untuk BPRS mengalami perubahan resmi. Di dalam UU tersebut (Pasal 314 huruf b), istilah “Bank Pembiayaan Rakyat Syariah” diubah menjadi “Bank Perekonomian Rakyat Syariah”

Secara khusus, pendirian Bank Perekonomian Rakyat Syariah bertujuan untuk memanfaatkan peluang terhadap kebijakan bank dalam penetapan tingkat suku bunga (*rate of interest*) yang selanjutnya secara luas dikenal sebagai sistem perbankan bagi hasil atau sistem perbankan Islam dalam skala outlet retail banking.¹⁸

¹⁸ Zulkifli Rusby, *Lembaga Keuangan Syariah* (Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2015).

b. Tujuan dan Fungsi BPRS

Tujuan didirikannya BPRS adalah sebagai berikut:¹⁹

- 1) Meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat, terutama masyarakat golongan ekonomi lemah yang pada umumnya berada didaerah pedesaan.
- 2) Menambah lapangan kerja, terutama di tingkat kecamatan sehingga dapat mengurangi arus urbanisasi
- 3) Membina semangat *ukhuwah Islamiyah* melalui kegiatan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan per kapita menuju kualitas hidup yang memadai.

Adapun fungsi dari BPRS yaitu sebagai berikut²⁰:

- 1) Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa tabungan, deposito yang sesuai dengan hukum dan syariat Islam.
- 2) Menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk mobilisasi dana masyarakat. Penyaluran dana bisa dalam bentuk Pembiayaan Mudharabah, Pembiayaan Musyarakah, Pembiayaan Qardhul Hasan, dan Pembiayaan Istisna.

¹⁹ Wahyi Busyro, Putri Jamilah, dan Rika Septianingsih, *Bank dan Lembaga Keuangan Non Bank Syariah*, ed. Wismanto (Pekanbaru: Cahaya Firdaus, 2020) hlm 46.

²⁰ *Ibid* hlm 47.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Basri dalam buku Bintoro menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.²¹ Menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.²²

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Mangkunegara yang mengemukakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.²³ Ahmad dan Rusdi mendefinisikan Kinerja sebagai penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pegawai atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan pegawai

²¹ Bintoro Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*, 1 ed. (Yogyakarta: Gava Media, 2017) hlm 106.

²² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 7 ed. (PT Raja Grafindo Persada, 2022) hlm 182.

²³ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ed. Susan Sandiasih, 12 ed. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) hlm 67.

tentang pekerjaan itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya²⁴

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu, baik dilihat dari aspek kuantitas maupun kualitas. Kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian individu terhadap target atau standar yang telah ditetapkan, tetapi juga mencerminkan perilaku kerja, pengetahuan, dan pemahaman terhadap tugas yang diberikan.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.²⁵ Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-Jumu 'ah ayat 10 yang berbunyi :

بَيْنَهُمْ رُحَمَاءُ الْكُفَّارِ عَلَىٰ أَشِدَّاءٍ مَّعَهُ ۖ وَالَّذِينَ اللَّهُ رَسُولٌ مُحَمَّدٌ
 فِي سِيَمَاهُمْ ۖ وَرِضْوَانًا اللَّهُ مِنْ فَضْلًا يَبْتَغُونَ سُجَّدًا رُكَّعًا تَرَاهُمْ
 فِي ۖ وَمَثَلُهُمُ التَّوْرَةِ فِي مَثَلِهِمْ ۖ ذَلِكَ السُّجُودِ أَثَرٌ مِنْ وُجُوهِهِمْ
 وَقَهْدٌ عَلَىٰ فَاسْتَوَىٰ فَاسْتَعْلَظَ فَازَرَهُ شَطَطُهُ أَخْرَجَ كَزْرَعِ الْإِنْجِيلِ
 وَعَمَلُوا أَمَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ ۖ وَعَدَّ الْكُفَّارَ بِهِمْ لِيَغِيظَ الزُّرَّاعَ يُعْجِبُ
 عَظِيمًا أَجْرًا وَ مَغْفِرَةً مِنْهُمْ الصَّلِحَاتِ

²⁴ Ahmad Fauzi dan Rusdi Hiday Nugroho, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020) hlm 2.

²⁵ Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006).

Artinya:

”Nabi Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengannya bersikap keras terhadap orang-orang kafir (yang bersikap memusuhi), tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud (bercahaya). Itu adalah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu makin kuat, lalu menjadi besar dan tumbuh di atas batangnya. Tanaman itu menyenangkan hati orang yang menanamnya. (Keadaan mereka diumpamakan seperti itu) karena Allah hendak membuat marah orang-orang kafir. Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka ampunan dan pahala yang besar”. (Q.S Al Fath: 29)²⁶

Ayat diatas menyebutkan mereka senantiasa rukuk dan sujud demi mencari keridhaan Allah, dan pada wajah mereka tampak bekas sujud yang mencerminkan ketakwaan. Dalam Taurat dan Injil, mereka digambarkan seperti tunas tanaman yang tumbuh kuat, melambangkan perkembangan umat Islam dari sedikit menjadi banyak. Allah menyebut sifat mulia ini untuk menyentak kaum kafir, dan menjanjikan ampunan serta surga bagi orang yang beriman.²⁷

اللَّهُ لِفَضِّ مَنْ وَابْتَعُوا الْأَرْضِ فِي فَا نُنَشِّرُهَا الصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَإِذَا
تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا

²⁶ QS. Al-Fath (48): 29. *Quran Kemenag* <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/48?from=1&to=29> diakses pada 10 Maret 2025

²⁷ Tafsir QS. Al-Fath (48): 29. *Quran Kemenag* <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/48?from=1&to=29> diakses pada 10 Maret 2025

Artinya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (Q.S Al-Jumuah:10)²⁸

Ayat diatas menyebutkan apabila salat wajib telah dilaksanakan di awal waktu dengan berjamaah di masjid; maka bertebaranlah kamu di bumi, kembali bekerja dan berbisnis; carilah karunia Allah, rezeki yang halal, berkah, dan melimpah dan ingatlah Allah banyak-banyak ketika salat maupun ketika bekerja atau berbisnis agar kamu beruntung, menjadi pribadi yang seimbang, serta sehat mental dan fisik.²⁹

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.³⁰

b. Karakteristik Orang yang Memiliki Kinerja Tinggi

Menurut Mangkunegara dalam Bintoro, karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:³¹

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi

²⁸ QS. Al-Jumuah (62): 10. *Quran Kemenag* <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/62?from=1&to=11> diakses pada 10 Maret 2025

²⁹ Tafsir QS. Al-Jumuah (62): 10. *Quran Kemenag* <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/62?from=1&to=11> diakses pada 10 Maret 2025

³⁰ Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*.

³¹ Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*, hlm 106.

- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Metode Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang membantu organisasi menilai efektivitas dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat beberapa metode yang bisa diterapkan:³²

1) Penilaian Kinerja Berbasis Tujuan

Dalam pendekatan ini, manajer dan pegawai bersama-sama menetapkan tujuan spesifik yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu, kemudian kinerja diukur berdasarkan pencapaian tujuan yang disepakati.

³² Nanny Mayasari et al., *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Pengukuran Kinerja, Retensi Talenta dan Diversitas*, 1 ed. (Bandung: Widina Media Utama, 2025) hlm 60-63.

2) Penilaian 360 Derajat

Yaitu metode yang sering digunakan dalam evaluasi kinerja, dimana pegawai dinilai oleh berbagai pihak, termasuk atasan, rekan sejawat, bawahan dan pelanggan.

3) Penilaian Berbasis Kompetensi

Penggunaan Indikator Kinerja Utama (KPI) merupakan metode efektif dalam menilai kinerja pegawai melalui metrik spesifik yang mengukur pencapaian dalam aspek-aspek penting pekerjaan. KPI memungkinkan organisasi untuk menetapkan standar konsisten dan mengarah fokus pegawai terhadap sasaran strategis perusahaan.

4) Penilaian Kinerja Berbasis Teknologi

Kinerja pegawai dievaluasi berdasarkan kompetensi yang relevan dengan posisi tertentu. Kompetensi yang dinilai dapat mencakup keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, serta perilaku yang diharapkan dalam peran tersebut.

5) Penggunaan Teknologi dalam Penilaian Kinerja

Sistem manajemen kinerja berbasis perangkat lunak memungkinkan pengumpulan dan analisis data kinerja secara *real-time*, yang memfasilitasi pemantauan kinerja pegawai secara efisien, pemberian umpan balik tepat waktu, serta identifikasi tren yang mungkin terlewatkan dalam metode tradisional.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Novia dkk , kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor, diantaranya³³:

- 1) Kemampuan individu, yang terdiri atas bakat, minat dan faktor kepribadian
- 2) Usaha yang dikeluarkan, yang terdiri atas motivasi, etos kerja, kehadiran dan desain pekerjaan
- 3) Dukungan organisasi, terdiri atas pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Ali Chaerudin dkk berpendapat bahwa adanya beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya³⁴:

- 1) Beban kerja berlebihan. Terlalu banyaknya pekerjaan, sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan sistem menghabiskan cadangan sumber daya dan berdampak pada menurunnya kualitas kerja.
- 2) Kurangnya wewenang. Besarnya tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan.

³³ Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Pegawai*, 1 ed. (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021) hlm 32.

³⁴ Ali Chaerudin, Hartaningtyas Inta Rani, dan Velma Alicia, *SUMBER DAYA MANUSIA: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, ed. oleh Sheilla Mareta Subakti, 1 ed. (Sukabumi: CV Jejak, 2020).

- 3) Imbalan yang tidak memadai. Kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaan, tidak menariknya skema insentif dari target yang ingin dicapai, atau terjadinya perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya.
- 4) Perlakuan yang tidak adil. Penilaian atau perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan “kompetensi” melainkan berdasarkan “*like or dislike*”.
- 5) Terjadinya konflik nilai. Ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Robert I. Mathis dan John H. Jackson yang dikutip oleh Khaeruman dkk adalah sebagai berikut:³⁵

- 1) Kuantitas, yang diukur dari pegawai adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- 2) Kualitas, yang diukur dari pegawai yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai
- 3) Kerja sama, yaitu kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama dengan pegawai liannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

³⁵ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, 1 ed. (Banten: AA Rizky, 2021).

3. Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos Kerja dalam Islam memiliki arti sebagai upaya untuk bersungguh-sungguh mengarahkan tenaga dan pikirannya untuk menampakkan diri sebagai hamba Allah yang harus berusaha menaklukkan dunia untuk bekal dalam hidup di dunia dalam menjalankan segala bentuk ibadah.³⁶ Etos kerja islami adalah etika kepribadian yang melahirkan keyakinan mendalam bahwasanya bekerja bukan sekedar mencapai tujuan duniawi saja, melainkan juga sebagai suatu sarana guna memfasilitasi diri beramal Shalih karena di dalamnya memiliki nilai ibadah yang tinggi³⁷

Dari pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Etos kerja Islami merupakan semangat kerja yang dilandasi oleh kesadaran bahwa bekerja bukan hanya untuk tujuan duniawi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah. Etos ini mendorong seseorang untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, mengarahkan tenaga dan pikirannya dengan penuh tanggung jawab, karena setiap pekerjaan memiliki nilai amal Shalih dan menjadi bagian dari manifestasi keimanan dalam kehidupan sehari-hari.

³⁶ Syah Amirul, *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam* (Sumatera Barat: CV Azka Pustaka, 2006) hlm 2.

³⁷ Baiq El Badriati, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya*, ed. Muh Salahuddin, 1 ed. (Mataram: Sanabil, 2021) hlm 3.

b. Prinsip Dasar Etos Kerja Islami

Islam merupakan agama yang mengutamakan arti penting kerja dan amal sehingga harus dijalankan sesuai prinsipnya. Maka dari itu, ajaran Islam memiliki prinsip tentang bekerja sebagai berikut³⁸:

- 1) Aktivitas kerja harus dijalankan berdasarkan prinsip ajaran Islam yang dapat dipahami melalui sumbernya yaitu; Al-Qur'an.
- 2) Bekerja harus dijalankan sesuai dengan kemampuan atau keahlian masing-masing.
- 3) Selalu bertujuan terhadap mutu dan kualitas hasil kerja yang baik.
- 4) Segala aktivitas manusia di muka bumi selalu diawasi oleh Allah, Rasul dan masyarakat. Karenanya harus dilakukan dengan penuh kejujuran, tanggung jawab dan keadilan.
- 5) Suatu pekerjaan harus dilakukan dengan penuh semangat dan Etos Kerja yang tinggi
- 6) Setiap orang berhak memperoleh imbalan dari apa yang telah ia kerjakan.
- 7) Berupaya dalam mengimplementasikan arti penting dari hadis Rasulullah tentang nilai dari setiap kerja adalah tergantung kepada niat yang dimiliki oleh setiap orang yang bekerja.
- 8) Dalam ajaran Islam karena manusia tidak akan memperoleh apa pun kecuali yang ia usahakan sendiri.

³⁸ Baiq El Badriati, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya, Etos Kerja dalam Perspektif Islam dan Budaya*, 1 ed. (Mataram: Sanabil, 2021) hlm 13.

- 9) Seorang mukmin senantiasa diminta agar selalu dapat memperhatikan hal-hal yang jauh lebih bermanfaat terhadapnya serta selalu memohon pertolongan Allah agar tidak menjadi lemah.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Etos Kerja Islami dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya diantaranya³⁹:

- 1) Agama, cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.
- 2) Budaya, sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.
- 3) Sosial Politik, tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.
- 4) Kondisi Lingkungan/Geografis, lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya

³⁹ *Ibid hlm 21.*

melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat.

- 5) Pendidikan, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.
- 6) Struktur Ekonomi; Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

d. Indikator Etos Kerja Islami

Etos kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, Menurut Asidufin yang dikutip oleh Saimatun dan Adityawarman menyebutkan terdapat tiga indikator diantaranya:⁴⁰

1) Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah

Keyakinan seorang muslim bahwa bekerja dengan niat ibadah karena Allah untuk mencari ridha-Nya. Karakteristik ini menjadi pembeda etos kerja islami dengan etos kerja lainnya. Bekerja dilandasi keikhlasan dan mengharap Ridlo Allah, dan percaya atas rezeki yang Allah berikan.

⁴⁰ Saimatun Nisak dan Adityawarman, "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.

2) Kerja dilandasi ilmu

Jika ilmu dan iman tidak ditanamkan pada seseorang maka kemungkinan besar melahirkan keserakahan dan egois dengan berorientasi pada pengejaran materi saja. Adapun sikap kerja dilandasi ilmu adalah sebagai berikut: kreatif, aktif, memiliki perencanaan yang baik dalam bekerja, dan visioner.

3) Kerja dengan meneladani sifat ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya

Amanah harus dikerjakan sebaik-baiknya dengan bertanggung jawab sesuai syariat. Adapun kerja dengan mengikuti petunjuk-petunjuk Nya dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, percaya diri, mandiri, optimis, jujur, menghargai waktu, efektif dan efisien⁴¹.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

McShane dan Von Glinow dalam buku mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*) terhadap tujuan tertentu (*direction*). Motivasi merupakan salah satu pendorong penting perilaku dan kinerja pegawai.⁴² Menurut Fauzia Agustini, motivasi

⁴¹ Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, dan Imamul Hakim, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang," *FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2018): 24–33, <https://doi.org/10.22219/jes.v3i2.6911>.

⁴² Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, 2 ed. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm 110.

merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Motivasi juga merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.⁴³

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat, kegairahan, dan kesadaran. Motivasi kerja berperan penting dalam menciptakan kebahagiaan dan kepuasan kerja. Dengan motivasi yang baik, pegawai mampu bekerja lebih efektif, berkontribusi maksimal, dan mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Islam sangat mengakui dan menekankan signifikansi pada peran motivasi dalam aktivitas manusia. Ini dapat dilihat dari landasan pokok ajaran Islam, yakni Al-quran dan Hadits, Allah Swt berfirman: QS. Al-Najm (53): 39)

Rasulullah Saw bersabda:

Yang artinya “sesungguhnya amal perbuatan itu bergantung pada niatnya, dan sesungguhnya segala sesuatu itu bergantung pada niatnya” (H.R Bukhori dan muslim)

⁴³ Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 30.

Dari kedua dalil diatas adalah sebagian dari landasan asasi yang memiliki konsekuensi luas terhadap motivasi manusia. Implikasinya, manusia benar-benar harus memperhatikan motivasinya dalam melakukan sebuah pekerjaan.⁴⁴

b. Prinsip-prinsip dalam Memotivasi Kerja

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin atau manajer harus memahami prinsip-prinsip dalam memotivasi pegawai diantaranya:⁴⁵

- 1) Prinsip Partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin
- 2) Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin memberikan wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat

⁴⁴ Kartawan dan Agus Susanto, *Pengantar Manajemen Syariah* (Bandung: Guardaya Intimarta, 2009), hlm 202.

⁴⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha*, hlm 100-101 .

mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

- 5) Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu. Berikut ini adalah beberapa faktor utama yang dapat memengaruhi motivasi kerja:⁴⁶

- 1) Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang positif, termasuk budaya perusahaan yang mendukung, komunikasi yang efektif, dan hubungan interpersonal yang baik, dapat meningkatkan motivasi kerja.
- 2) Penghargaan dan Pengakuan. Pengakuan atas prestasi dan upaya individu sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Imbalan dalam bentuk penghargaan, pujian, promosi, bonus, dan bentuk pengakuan lainnya dapat memberikan insentif ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja individu.
- 3) Pembangunan Karier. Peluang untuk pengembangan dan kemajuan karier adalah faktor penting dalam motivasi kerja.

⁴⁶ Endang Sugiarti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*, 1 ed., vol. 4 (Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional, 2023).

- 4) Tantangan dan Tugas yang Bermakna. Individu cenderung lebih termotivasi ketika mereka merasa tugas yang mereka lakukan memiliki tujuan yang jelas, memberikan kontribusi nyata, dan membutuhkan keterampilan dan kompetensi yang mereka miliki.
- 5) Otonomi dan Kontrol. Ketika individu diberi kebebasan untuk mengatur dan mengendalikan cara mereka melakukan tugas, mereka merasa memiliki tanggung jawab atas hasilnya dan merasa lebih termotivasi.
- 6) Keseimbangan Kerja-Hidup. Ketika individu memiliki waktu dan fleksibilitas yang memadai untuk kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih termotivasi dan bahagia dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.
- 7) Kebutuhan yang Dihargai. Pengakuan terhadap kebutuhan dasar seperti gaji yang adil, keamanan kerja, dan kondisi kerja yang memadai juga mempengaruhi motivasi kerja.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Gardjito dan Nurtjahjono yang dikutip Fiqih dkk, ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu⁴⁷:

⁴⁷ Fiqih Maria Rabiatul Hariroh, Erin Soleha, dan Muhammad Kosim, "Analisis Mediasi Motivasi Kerja pada Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan* 2, no. 1 (2022): 33–39, <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i1.121>.

1) Penghargaan Diri

Seseorang akan merasa dihormati ketika dia dihargai orang lain dalam lingkungan kerjanya. Kondisi seperti ini akan mendukung seseorang untuk bekerja lebih baik.

2) Kekuasaan

Seseorang akan merasa termotivasi ketika diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya, karena hal ini memberi mereka kesempatan untuk mempengaruhi dan memimpin, serta menciptakan lebih banyak peluang untuk berbuat kebaikan selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3) Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi bagi seseorang, mencakup kebebasan dari rasa khawatir, dan keamanan pekerjaan. Selain asuransi hidup dan kesehatan, adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas juga berperan penting dalam melindungi pegawai dari risiko bahaya fisik dan ketidakpastian pekerjaan.

5. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban yang diterima setiap pekerja akan

berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut.⁴⁸

Robbins dan Judge yang dikutip oleh Mapata, mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah tugas, tanggung jawab dan tuntutan yang diberikan kepada seorang pegawai. Hal ini mencakup berbagai aktivitas yang harus dilakukan dan tingkat kompleksitas yang terkait dengan pekerjaan tersebut.⁴⁹

Priansa berpendapat bahwa beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/ sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/ kecil pekerjaan (*work underlead*).⁵⁰

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, jabatan, dan tingkat kompleksitasnya. Beban kerja bisa berlebihan atau terlalu sedikit, dan keduanya dapat memengaruhi kinerja serta kondisi emosional pegawai.

⁴⁸ Eni Mahawati et al., *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja, Yayasan Kita Menulis*, 2021, hlm 50

⁴⁹ Mapata et al., *MSDM (Teori dan Penerapannya dalam Organisasi)*, ed. Hartini (Bandung: Media Sains Indonesia, 2024) hlm 125.

⁵⁰ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018) hlm 250-251.

b. Dampak Beban Kerja

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai, dampak negatif tersebut dapat berupa:⁵¹

1) Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3) Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

⁵¹ Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carollina, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia," *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5, no. 1 (2017): 51, <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi Beban Kerja menurut Maharani dan Budianto, diantaranya:⁵²

1) Faktor Internal

- a) Faktor somatif (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan)
- b) Faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2) Faktor Eksternal

- a) Tugas bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis.

d. Indikator Beban Kerja

Munandar mengemukakan bahwa indikator dalam beban kerja yaitu: target yang harus di capai, kondisi pekerjaan, dan standar

⁵² Irawati dan Carollina.

pekerjaan. Selanjutnya, menurut Koesomowidjojo, ada beberapa indikator tersebut antara lain sebagai berikut⁵³.

1) Kondisi Pekerjaan

Hal ini menyangkut kondisi kerja yang berhubungan dengan sejauh mana pegawai dapat memahami dan memahami pekerjaan. Perusahaan harus memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standar Operasional Prosedur) agar pegawai yang bekerja di dalamnya dapat melakukannya.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) akan meminimalkan beban kerja pegawai. Namun, jika perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak menerapkan SOP secara konsisten, penggunaan waktu kerja pegawai sering kali berlebihan.

3) Tujuan yang Harus Dicapai

Tujuan yang ditetapkan perusahaan berpengaruh langsung terhadap beban kerja yang akan dialami pegawai. Semakin sedikit waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas tertentu dan tidak seimbangnya target waktu penyelesaian, maka semakin besar pula beban kerja yang diterima dan dirasakan pegawai.

⁵³ Mapata et al., *MSDM (Teori dan Penerapannya dalam Organisasi)*, ed. Hartini (Bandung: Media Sains Indonesia, 2024) hlm 128-129.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan sebagai acuan dalam penulisan proposal guna memperkaya teori serta melengkapi pembahasan yang belum dikaji oleh peneliti sebelumnya. Selain itu, penelitian terdahulu juga membantu memastikan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki kebaruan dan tidak mengulang kajian yang telah ada. Ringkasan beberapa penelitian yang relevan dan dijadikan referensi dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Zulhelmy dan Nanda Suryadi (2021)	Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Kantor cabang Pekanbaru	Etos Kerja Islami terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Persamaan		<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel independen etos kerja dan variabel dependen kinerja pegawai - Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan uji regresi linear berganda 	
Perbedaan		<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian yang berbeda - Tidak terdapat uji korelasi pada penelitian yang dilakukan Zulhelmi dan Nanda - Penelitian Zulhemy dan Nanda menggunakan variabel independen kompensasi dan etos kerja islami sedangkan penelitian ini menggunakan etos kerja islami, motivasi kerja dan beban kerja sebagai variabel independen 	
2	Akhmad Rapiuddin, Teuku Fajar Shadiq dan	Pengaruh Etos Kerja Islami, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Eksistensi Koperasi	Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
	Erialdy (2022) ⁵⁴	Syariah Benteng Mikro Indonesia	
	Persamaan	- Menggunakan variabel independen etos kerja dan variabel dependen kinerja pegawai - Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan uji regresi linear berganda	
	Perbedaan	- Objek penelitian yang berbeda - Tidak terdapat uji korelasi pada penelitian yang dilakukan Akhmad Rapiuddin dkk - Penelitian Akhmad Rapiuddin dkk menggunakan variabel independen etos kerja islami, kompetensi dan kompensasi sedangkan penelitian ini menggunakan etos kerja islami, motivasi kerja dan beban kerja sebagai variabel independen	
3.	Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar N, Elok Venanda dan Jajok Dwiridotjah jono (2021) ⁵⁵	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
	Persamaan	- Menggunakan variabel independen motivasi kerja dan variabel dependen kinerja pegawai - Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan uji regresi linear berganda	
	Perbedaan	- Objek penelitian yang berbeda - Tidak terdapat uji korelasi pada penelitian yang dilakukan Nurinndah dkk - Penelitian Nurrindah dkk menggunakan variabel independen Motivasi kerja dan Disipilin sedangkan penelitian ini menggunakan etos kerja islami, motivasi kerja dan beban kerja sebagai variabel independen	

⁵⁴ Akhmad Rapiuddin, T F Shadiq, dan Erialdy Erialdy, "Pengaruh Etos Kerja Islami, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eksistensi Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia," *Empire* 2, no. 1 (2022).

⁵⁵ Nurindah Dwi Antika Sukiyah et al., "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono," *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 12, no. 2 (2021): 99–108, <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>.

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
4.	Norkhalisah , Arif Budiman dan Moh fajar Noorrahman (2024) ⁵⁶	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan	Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 55,7%
Persamaan		<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel independen Motivasi kerja dan variabel dependen kinerja pegawai - Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan uji regresi linear berganda 	
Perbedaan		<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian yang berbeda - Tidak terdapat uji regresi linear berganda pada penelitian yang dilakukan Nurkholisah dkk - Penelitian Nurkholiasah dkk hanya menggunakan variabel independen Motivasi kerja sedangkan penelitian ini menggunakan etos kerja islami, motivasi kerja dan beban kerja sebagai variabel independen 	
5	Rahma Yulita, Wirdayani Wahab, Menhard dan Candra Irawan (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi	Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerha
Persamaan		<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel independen beban kerja dan variabel dependen kinerja pegawai - Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan uji regresi linear berganda 	
Perbedaan		<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian yang berbeda - Tidak terdapat uji korelasi pada penelitian yang dilakukan Rahma dkk - Penelitian Rahma dkk menggunakan variabel independen beban kerja dan stres kerja sedangkan penelitian ini menggunakan etos kerja islami, motivasi kerja dan beban kerja sebagai variabel independen 	

⁵⁶ Abd. Jalil. M., Sabri Sabri, dan Yolanda Riyan Panea, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah," *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 6, no. 1 (2024): 01–10, <https://doi.org/10.55542/juiim.v6i1.979>.

No.	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
6	Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta	Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Persamaan		<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan variabel independen beban kerja dan variabel dependen kinerja pegawai - Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan uji regresi linear berganda 	
Perbedaan		<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian yang berbeda - Tidak terdapat uji korelasi pada penelitian yang dilakukan M. Rendi dan Sri - Penelitian M. Rendi dan Sri menggunakan variabel independen beban kerja dan lingkungan kerja sedangkan penelitian ini menggunakan etos kerja islami, motivasi kerja dan beban kerja sebagai variabel independen 	

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terdapat pada Tabel 2.1, perbedaan dengan penelitian ini yaitu variabel yang digunakan dan objek penelitian. Pertama, banyak studi yang meneliti pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja secara terpisah, namun masih sedikit yang mengkaji interaksi tiga faktor tersebut secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Kedua, objek penelitian spesifik di Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) di Kota Tasikmalaya masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) di Kota Tasikmalaya.

C. Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, setiap organisasi perlu memaksimalkan potensi kinerja pegawainya secara bijaksana dan berkelanjutan. Kinerja pegawai yang tinggi merupakan pilar kunci dalam menjaga keberlangsungan organisasi serta pencapaian tujuan jangka panjang. Menurut Rivai dan Basri dalam buku Bintoro menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.⁵⁷ Adapun indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas dan kerja sama.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang unggul, penting bagi manajemen untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Novia dkk, kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor, diantaranya⁵⁸: Kemampuan individu, yang terdiri atas bakat, minat dan faktor kepribadian. Kedua, Usaha yang dikeluarkan, yang terdiri atas motivasi, etos kerja, kehadiran dan desain pekerjaan dan terakhir, dukungan organisasi, terdiri atas pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

⁵⁷ Bintoro Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*, 1 ed. (Yogyakarta: Gava Media, 2017) hlm 106.

⁵⁸ Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Pegawai*, 1 ed. (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021) hlm 32.

Pegawai yang memiliki etos kerja Islami akan bekerja dengan penuh kesungguhan, disiplin waktu, dan integritas tinggi karena merasa bertanggung jawab tidak hanya kepada atasan atau perusahaan, tetapi juga kepada Allah SWT. Indikator etos kerja islami yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah, kerja dilandasi ilmu dan kerja dengan meneladani sifat ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya.

Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai, dan akan menambah semangat kerja pegawai dalam bekerja karena dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi pegawai maka dengan demikian akan tercapai kinerja pegawai yang tinggi.⁵⁹ Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Nurinddah Dwi dkk bahwa tingginya motivasi kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai.⁶⁰ Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah penghargaan diri, kekuasaan dan kebutuhan keamanan kerja.

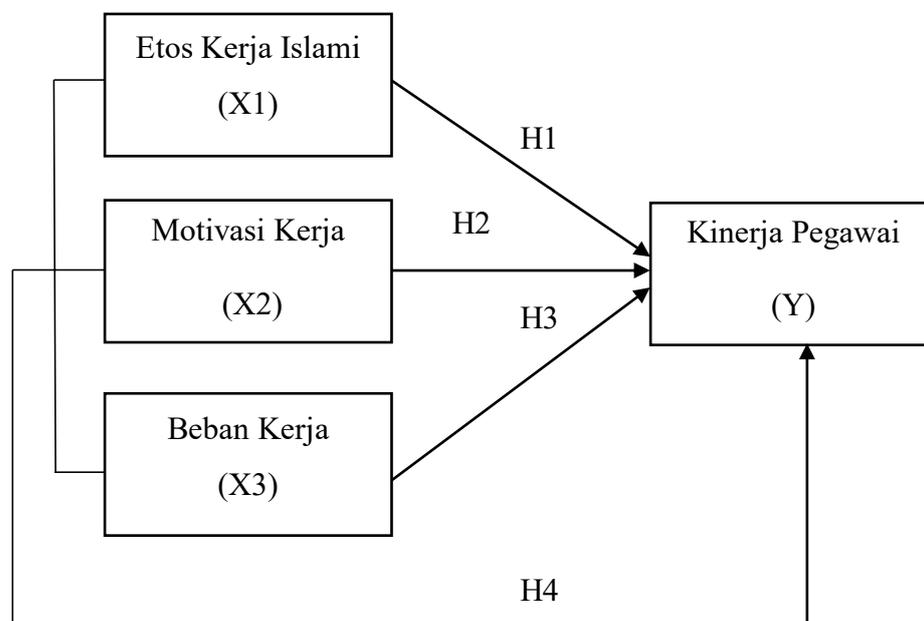
Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat membuat pegawai merasa tertekan sehingga menurunkan kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Rendi dkk bahwa jika pegawai menerima beban kerja yang tidak sepadan dengan kemampuannya,

⁵⁹ Sofyan Tsauri, "Manajemen Sumber Daya Manusia ," *STAIN Jember Press* (Jember, Juli 2013) hlm 190.

⁶⁰ Sukiyah et al., "Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono."

baik secara fisik, psikis, maupun waktu, maka konsentrasi akan menurun dan berdampak pada penurunan kinerja. Adapun indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan tujuan yang harus dicapai

Dalam penelitian ini, faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah etos kerja islami, motivasi kerja dan beban kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran peneliti seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh Etos Kerja Islami (X_1) terhadap Kinerja (Y) pegawai BPRS di Kota Tasikmalaya

H_{a1} : Terdapat pengaruh Etos Kerja Islami (X_1) terhadap Kinerja (Y) pegawai BPRS di Kota Tasikmalaya

2. Hipotesis 2

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pegawai BPRS di Kota Tasikmalaya

H_{a2} : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pegawai BPRS di Kota Tasikmalaya

3. Hipotesis 3

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) pegawai BPRS di Kota Tasikmalaya

H_{a3} : Terdapat pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) pegawai BPRS di Kota Tasikmalaya.

4. Hipotesis 4

H_{04} : Tidak terdapat pengaruh Etos kerja Islami (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) pegawai BPRS di Kota Tasikmalaya.

H_{a4} : Terdapat pengaruh Etos kerja Islami (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Beban kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) pegawai BPRS di Kota Tasikmalaya.