

**ANALISIS ETIKA KERJA ISLAM PADA KINERJA
KARYAWAN PT. BPRS MITRA AGRO USAHA
KOTA BANDAR LAMPUNG**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Dalam Ekonomi Syariah**



Oleh:

**ANSYORI AHMAD
NPM : 1660102055**

**PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARIAH
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H / 2020 M**

ANALISIS ETIKA KERJA ISLAM PADA KINERJA KARYAWAN PT. BPRS MITRA AGRO USAHA KOTA BANDAR LAMPUNG

ABSTRAK

Pada zaman sekarang, dunia usaha semakin berkembang sehingga menuntut suatu perusahaan untuk dapat bersaing dan bertahan di dunia usaha. Konsekuensinya adalah suatu perusahaan harus lebih efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan operasionalnya agar dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan kegiatan operasional perusahaan tidak hanya dapat dilihat dari produk kualitas yang dihasilkannya, tapi juga dari layanan yang diberikan dan etika kerja yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia di perusahaan tersebut. Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana penerapan etika kerja pada kinerja karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung? dan bagaimana penerapan etika kerja Islam pada kinerja karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam pandangan etika kerja Islam ?. Adapun penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan etika kerja Islam pada karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dan bagaimana penerapan etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif dan bersifat deskriptif. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi terhadap orang-orang yang terlibat secara langsung yaitu manajer dan karyawan. Kemudian data yang telah dikumpulkan dari lapangan diolah dengan teknik analisis deskriptif kualitatif. Proses pengolahannya melalui tiga tahapan, yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan etika kerja pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung telah mencerminkan etika kerja Muslim yang sesungguhnya dengan menerapkan ciri-ciri etika kerja Islam seperti Kejujuran, Disiplin, Kreatif, Bersikap Tanggung Jawab, Bahagia dan Etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam perspektif Ekonomi Islam, berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dapat dilihat dari kinerja karyawan seperti Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Komitmen kerja yang ada pada BPRS Syariah. BPRS Mitra Agro Usaha yang merupakan konversi bank konvensional menunjukkan peralihan dari konvensional menuju syariah bukanlah hanya merubah labelnya saja melainkan seluruh aspek-aspeknya pun dirubah, termasuk etika kerja yang ada pada karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

Kata Kunci : Etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang, dunia usaha semakin berkembang sehingga menuntut suatu perusahaan untuk dapat bersaing dan bertahan di dunia usaha. Semakin ketatnya persaingan tersebut menyebabkan suatu perusahaan harus lebih efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan operasionalnya agar dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan kegiatan operasional perusahaan tidak hanya dapat dilihat dari produk kualitas yang dihasilkannya, tapi juga dari layanan yang diberikan dan etika kerja yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia di perusahaan tersebut

Etika dibentuk oleh budaya, kebiasaan, serta sistem nilai yang diyakininya. Kata etika juga hampir mendekati pada pengertian akhlak, yang berarti nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruknya (moral). Etika kerja Islam memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja individu yang positif. Prinsip moral, kerja keras dan komitmen yang ditekankan dalam konsep ini akan memberikan hasil yang baik bagi individu maupun organisasi.¹

Dalam konsep Ekonomi Islam, meskipun manusia memiliki peranan yang penting sebagai pelaku ekonomi, mereka tetap menjadikan prinsip moral dalam sumber hukum sebagai etika bisnis, sebagai basis yang harus dipegang

¹Diana Ma'rifah dan Adi Indrayanto, *Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam*, Jurnal Universitas Jenderal Soedirman, h. 7

dan dijalankan seseorang atau kelompok dalam melakukan aktivitasnya.² Artinya, seorang pelaku bisnis islam diharuskan untuk berperilaku sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan As-Sunnah dalam kerja atau bisnis.

Peran etika kerja Islam patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena visi, misi, serta strategi perusahaan tidak dapat berjalan tanpa kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan ini nantinya akan dinilai dalam bentuk pengukuran kinerja, sejauh mana karyawan tersebut dapat menerapkan etika kerja yang telah dibuat oleh perusahaan. Dengan melihat kajian empirik dari hasil hasil penelitian yang dilakukan oleh Haerudin dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi, sikap pada perubahan, kepuasan kerja, kepuasan hidup, kinerja pegawai, kemampuan berinovasi dan keterlibatan kerja.³

Etika dipandang sepadan dengan moralitas, akhlak, dan adab (dalam bahasa arab). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi apakah seseorang bersikap etis atau tidak etis dalam aktivitas bisnis yang dilakukan, tentu saja faktor itu tidak tunggal, tetapi jamak diantaranya adalah karena faktor internal dalam diri manusia sebagai subjek pelaku, selain juga karena

² A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis Tuntutan Dan Relevansinya*, Yogyakarta: Kanisius, 1998, h. 41.

³Haerudin, *Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik*, Maksimum Vol. 5 NO. 1, Universitas Muhammadiyah Semarang, 2016, h. 29

faktor lingkungan (eksternal) yang mengitari mereka.⁴ Penerapan etika kerja tidak dapat dirasakan hasilnya dalam kurun waktu yang cepat, melainkan membutuhkan proses untuk beradaptasi sehingga bisa tertanam dalam setiap diri individu, dan bila etika kerja ini dapat diikuti dan diterapkan dengan baik maka akan membentuk sebuah kinerja yang baik juga, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Etika kerja Islam memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja individu yang positif. Prinsip moral, kerja keras dan komitmen yang ditekankan dalam konsep ini akan memberikan hasil yang baik bagi individu maupun organisasi.⁵ Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi apakah seseorang bersikap etis atau tidak etis dalam aktivitas bisnis yang dilakukan, tentu saja faktor itu tidak tunggal, tetapi jamak diantaranya adalah karena faktor internal dalam diri manusia sebagai subjek pelaku, selain juga karena faktor lingkungan (eksternal) yang mengitari mereka.⁶ Orang yang memiliki etika kerja islami yang tinggi maka mereka akan memiliki akhlak yang baik untuk berpartisipasi dan terlibat dalam pekerjaan dengan cara yang baik.⁷

⁴Dwi Andayani, *Relasi Etika Kerja dan Etos Kerja Dalam Islam*, Jurnal Inovatif Volume 2 No. 2 September 2016, h. 149

⁵Diana Ma'rifah & Adi Indrayanto, *Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam*, Jurnal Universitas Jenderal Soedirman

⁶Dwi Andayani, *Relasi Etika Kerja dan Etos Kerja Dalam Islam*, Jurnal Inovatif, Vol. 2 No. 2 Tahun 2016, h. 149

⁷Ikhsan Maksum & Nur Laili Fikriah, *Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Li Falah-Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 1 No. 1 Tahun 2020, h. 107.

Kinerja pegawai sangatlah penting karena memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan.⁸ Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga. Sebagai contoh, laba bersih BPRS Mitra AgroUsaha Bandar Lampung pada tahun 2019 meningkat 35,7% menjadi Rp 78 miliar, total Aset BPRS Mitra AgroUsaha Bandar Lampung mencapai Rp 234 miliar, meningkat 17,9% dibandingkan tahun sebelumnya, dan total pembiayaan tahun 2019 mencapai Rp 156 miliar, meningkat 19,9% dibandingkan tahun sebelumnya.⁹ Data ini secara umum menggambarkan kondisi kinerja BPRS Mitra AgroUsaha Bandar Lampung yang baik. Dalam pandangan Islam kinerja merupakan idealitas dari amalan manusia. Dalam Surat Al-Kahfi Ayat 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya: “*Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah diantara mereka yang terbaik*” (Q.S Al-Kahfi (18) : 7)

Kandungan ayat di atas menjelaskan bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan lebih dari apa yang telah mereka kerjakan, ini artinya jika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan, maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya, misalnya saja mendapatkan bonus, tidak hanya bagi dirinya tetapi juga akan memberikan keuntungan bagi

⁸Said Musnadi Fachreza&, M. Shabri AbdMajid, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Vol. 2 No. 1 Tahun 2018, h.120

⁹Laporan tahunan BPRS Mitra AgroUsaha Bandar Lampung Tahun 2019

perusahaannya. Disamping itu, masalah hukum nampaknya juga tidak kalah krusialnya dalam membentuk perilaku karena pada hakikatnya hukum memberikan arah apakah suatu perbuatan boleh dilakukan, atau sebaliknya, justru terlarang untuk dilakukan. Bagi yang mengikuti aturan hukum sama halnya dengan mematuhi etika yang berlaku. Sebaliknya bagi yang melanggar norma hukum, sama halnya dengan menciderai nilai etika karena secara substansial nilai hukum dan etika adalah sama.¹⁰

Perusahaan memberikan standar kinerja bagi karyawannya dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan untuk penyelesaian pekerjaannya. Dan penerapan etika kerja Islam yang baik merupakan salah satu sarana yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Etika kerja Islam menunjukkan pengaruhnya terhadap tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, seperti kepuasan kerja dan komitmen. Konsep etika kerja Islam akan menambah literature mengenai etika kerja yang sampai saat ini masih sangat terbatas, dikarenakan focus studi mengenai etika kerja lebih banyak dilakukan di negara-negara barat dan berbasiskan etika kerja Protestan.¹¹

Di dalam lembaga keuangan yang berbasis Syari'ah, acuan yang digunakan dalam menerapkan etika kerja adalah berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits. Salah satu jenis perbankan Syari'ah yang ada di Indonesia adalah BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah). BPRS merupakan lembaga

¹⁰Dwi Andayani, *Relasi Etika Kerja dan Etos Kerja Dalam Islam*, Jurnal Inovtaif Volume 2 No. 2 September 2016, h. 150

¹¹Diana Ma'rifah dan Adi Indrayanto, *Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam*, Jurnal Universitas Jenderal Soedirman, h. 7

keuangan yang memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bertransaksi berdasarkan prinsip syari'ah.¹² Salah satu cabang BPRS yang ada di Indonesia yaitu BPRS Mitra Agro Usahayang berada di Kota Bandar Lampung. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung awal berdirinya sebagai Bank konvensional dengan nama BPR (Bank Perkereditan Rakyat). Setelah keluar keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 15/81/KEP.GBI/DPG/2013 pada tanggal 23 Juli 2013 yaitu tentang pemberian izin perubahan kegiatan Usaha Bank Perkereditan Rakyat (BPR) menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS), PT. BPRS Mitra Agro Usaha adalah Bank satu-satunya Bank "Muallaf" dari bank BPR sebagai Bank Konvensional menjadi Bank BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung (BPRS MAU Bandar Lampung). Bank ini merupakan salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah yang menjalankan usaha berdasarkan prinsip syari'ah dan memberikan pelayanan juga sesuai dengan syari'ah Islam.¹³ Berikut ini adalah data laba tahunan yang dapat peneliti sajikan hasil dari observasi yang telah peneliti lakukan:

Tabel 1.1
Laporan Laba Tahunan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

No	Tahun	Laba (Dalam Ribuan Rp)
1	2017	981.252
2	2018	1.969.734

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020

¹² M. Sholahuddin, *Lembaga Ekonomi dan Keuangan Islam*, Surakarta: MUP-UMS, 2006, h. 61.

¹³ Observasi, *BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung*, 5 Febuari 2018.

Berdasarkan data laba tahunan BPRS MAU Bandar Lampung di atas, nampak terjadi peningkatan laba dari tahun ke tahun hal ini berarti menandakan perkembangan BPRS MAU yang merupakan bank akuisisi dari konvensional menjadi syariah merupakan pilihan tepat bagi perusahaan. BPRS MAU merupakan salah satu lembaga industri keuangan yang bergerak dibidang pelayanan jasa yang memiliki visi menjadi BPRS terkemuka dengan layanan finansial sesuai dengan kebutuhan nasabah dan memiliki misi yaitu menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika serta pelayanan yang memuaskan.¹⁴

Bersama visi dan misi tersebut di atas, untuk menarik minat nasabah BPRS MAU Bandar Lampung harus mampu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh nasabahnya. Untuk membangun kepercayaan nasabahnya, BPRS tersebut harus membangun citra yang positif. Citra ini bisa dibangun melalui etika kerja yang diterapkan pada para karyawannya agar mampu melakukan pelayanan yang baik kepada para nasabah melalui kinerjanya. Di sini dapat kita simpulkan bahwa seberapa pentingnya untuk melakukan pengamatan tentang etika kerja, agar kita dapat mengetahui bagaimana peningkatan kinerja karyawan di BPRS MAU Bandar Lampung. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan manajer BPRS MAU Bandar Lampung diketahui bahwa di BPRS MAU Bandar Lampung belum pernah melakukan pengamatan penerapan etika kerja Islam dan penilaian kinerja karyawannya

¹⁴Dokumentasi , *BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung*, 1 Maret 2018.

secara keseluruhan karena BPRS MAU ini merupakan satu-satunya Bank “Muallaf” dan masih tergolong BPRS yang masih baru.¹⁵

Pada saat sebelum adanya penelitian ini, kondisi kinerja para karyawan BPRS MAU sudah cukup baik. Hal ini terjadi salah satunya karena secara tidak langsung mereka telah mengaplikasikan etika kerja Islam, walaupun belum maksimal. Karena para karyawan belum pernah mendapatkan pengetahuan tentang etika kerja islam secara khusus. Tetapi secara garis besar sudah mereka ketahui dan mereka implementasikan. Selain itu, dalam SOP BPRS MAU pun, sebagian besar nilai-nilai etik kerja islam juga sudah diimplemetasikan.¹⁶

Berdasarkan latar belakang diatas, Maka hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Etika Kerja Islam pada Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Kota Bandar Lampung”**.

B. Identifikasi Masalah

1. PT. BPRS Mitra Agro Usaha merupakan konversi bank konvensional ke bank syariah.
2. Penerapan etika kerja yang digunakan oleh PT. BPRS Mitra Agro Usaha Kota Bandar Lampung.

¹⁵ Agus Handoko, ”Manajer Marketing BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung” Wawancara Tanggal 5 Febuari 2018.

¹⁶Observasi, *BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung*, 5 Febuari 2018

C. Batasan Masalah

Guna memfokuskan penelitian ini maka peneliti memberikan batasan masalah dalam penelitian ini adalah dengan membahas mengenai Etika Kerja Islam pada Kinerja Karyawan PT. BPRS Mitra Agro Usaha Kota Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan etika kerja pada kinerja karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung ?
2. Bagaimana penerapan etika kerja pada kinerja karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam pandangan etika kerja Islam ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui bagaimana penerapan etika kerja pada kinerja karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui bagaimana penerapan etika kerja pada kinerja karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam pandangan etika kerja Islam.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini adalah untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan serta paradigma baru bagi kalangan akademis, praktisi, maupun masyarakat dalam pengembangan ilmu ekonomi syari'ah khususnya mengenai analisis etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan BPRS MAU Bandar Lampung.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis dan Akademis

Secara praktis dapat menambah wawasan, dan pengetahuan penulis mengenai etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian ini menambah referensi bagi mahasiswa sebagai penunjang untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

Dapat memberikan saran untuk dapat memacu meningkatkan kinerja karyawan BPRS MAU Bandar Lampung melalui penerapan etika kerja Islam pada BPRS tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etika Kerja Islam

Etika dipandang sepadan dengan moralitas, akhlak, dan adab (dalam bahasa Arab). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi apakah seseorang bersikap etis atau tidak etis dalam aktivitas bisnis yang dilakukan, tentu saja faktor itu tidak tunggal, tetapi jamak diantaranya adalah karena faktor internal dalam diri manusia sebagai subjek pelaku, selain juga karena faktor lingkungan (eksternal) yang mengitari mereka. Ketika membicarakan tentang kerja, biasanya yang familiar adalah etos kerja. Etos kerja sangat terkait kepada kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dedikasi, dan disiplin tinggi. Sedangkan etika kerja sangat terkait dengan etos kerja yang memperhatikan aspek moral, etika, keadilan, dan integritas dalam menciptakan nilai tambah organisasi.¹

Etika kerja Islam memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja individu yang positif. Prinsip moral, kerja keras dan komitmen yang ditekankan dalam konsep ini akan memberikan hasil yang baik bagi individu

¹Dwi Andayani, *Relasi Etika Kerja dan Etos Kerja Dalam Islam*, Jurnal Inovatif, Vol. 2 No. 2 Tahun 2016, h. 149

maupun organisasi.² Orang yang memiliki etika kerja islami yang tinggi maka mereka akan memiliki akhlak yang baik untuk berpartisipasi dan terlibat dalam pekerjaan dengan cara yang baik.³

Peran etika kerja Islam patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena visi, misi, serta strategi perusahaan tidak dapat berjalan tanpa kinerja karyawan yang baik.⁴ Kinerja karyawan ini nantinya akan dinilai dalam bentuk pengukuran kinerja, sejauh mana karyawan tersebut dapat menerapkan etika kerja yang telah dibuat oleh perusahaan. Hal ini telah dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Haerudin bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi, sikap pada perubahan, kepuasan kerja, kepuasan hidup, kinerja pegawai, kemampuan berinovasi dan keterlibatan kerja.⁵

Selain itu, karyawan yang memahami norma atau aturan di dalam etika kerja islam dengan baik akan semakin meningkatkan komitmennya didalam menjalankan organisasi dan karyawan yang mampu memahami,

²Diana Ma'rifah & Adi Indrayanto, *Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam*, Jurnal Universitas Jenderal Soedirman, h. 7

³Ikhsan Maksum & Nur Laili Fikriah, *Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Li Falah-Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 1 No. 1 Tahun 2020, h. 107.

⁴Diana Harahap & Silviana Batubara, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal ESTUPRO, Vol. 4 No. 1 Tahun 2019, h. 108

⁵Haerudin, *Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik*. Maksimum, Vol. 5 No. 1 Tahun 2016, h. 29

menerapkan, dan memegang teguh etika kerja islam akan cenderung untuk lebih mudah menerima perubahan-perubahan yang terjadi.⁶

Model etika kerja Islam untuk perbankan Syariah yang dirumuskan ialah input (agama, manusia, lingkungan sosial), proses (mengamalkan nilai-nilai yakni mengatur waktu, moralitas yang bersih (ikhlas), disiplin, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, sikap percaya diri, kreatif, bertanggung jawab, berbahagia, memiliki harga diri, berjiwa kepemimpinan, berorientasi ke masa depan, berhemat, keinginan mandiri, mencari ilmu, tangguh, berorientasi produktivitas, silaturahmi, kejujuran atau shiddiq, kecerdasan atau fathanah, dapat dipercaya atau amanah, menyampaikan atau tabligh). Dan output (kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen).⁷

1. Dasar Hukum Etika Kerja Islam

a. Al-Qur'an

Islam adalah sebuah sistem yang komprehensif dan merupakan jalan hidup yang sempurna . Islam mengatur setiap persoalan dengan asa agama (*religiusitas*). Islam juga memadukan segala nilai material dan spiritual kedalam satu keseimbangan menyeluruh agar memudahkan manusia menjalani kehidupan yang telah ditentukan oleh rahmat dan kasih sayang Allah SWT. Di akhirat nanti, Islam sebagai ajaran yang

⁶ Betri Sirajuddin dan Fadel Mitra Muhakko, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi pada Perbankan Syariah di Kota Palembang*, I-Economic Vol. 2. No.2 Desember 2016, h. 17.

⁷ Jufrizen, *Analisis Etika Kerja Berbasis Islam pada Bank Syariah di Kota Medan*, Lhokseumawe, Prosiding semnar nasional ekonomi IV 2016, h. 454

sempurna, telah memberikan pedoman tentang perilaku bisnis yang sesuai dengan fitrah manusia. Islam telah memberikan beberapa tuntutan dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasulnya sebagai pedoman agar hidup manusia senantiasa sejahtera dan bahagia. Tuntunan tersebut tentu saja dapat dijadikan sebagai petunjuk dalam semua aktivitas muamalah manusia yang akan diminta pertanggungjawaban dihadapan Allah SWT. Pada hari akhirat kelak.⁸

Allah telah menegaskan dalam firmanNya Q S. Al-An'am (6) : 164

قُلْ أَغْيِرَ اللَّهُ أَبْغَى رَبًّا وَهُوَ رَبُّ كُلِّ شَيْءٍ وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ مَرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ﴿١٦٤﴾

Artinya: *“Katakanlah “apakah aku akan mencari tuhan selain Allah, padahal dia adalah tuhan bagi segala sesuatu. Dan tidaklah seorang membuat dosa melainkan kemudharatannya kembali kepada dirinya sendiri; dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain kemudian kepada tuhanmulah kamu kembali, dan akan diberitakan- Nya kepadamu apa yang kamu perselisihkan.”*⁹

Dalam Al-Qur'an Allah SWT, menyebut kata amal “kerja” dan bentuknya sebanyak 602 kali, dalam bahasa Arab terdapat kata “amal” untuk menunjukkan arti kerja pada umumnya. Al-Qur'an dan Hadist-

⁸Siti Nurkomariah Z, *Op Cit*, h. 21.

⁹ Al- An'am (6):1634.

hadist Nabi menyebutkan kata ‘amal’ untuk menunjuk arti perubahan pada umumnya. Dalam banyak ayat-ayat Al-Qur’an, penyebutan kata “iman” diikuti dengan kata “amal saleh” (perbuatan baik), yang berarti bahwa iman yang tertanam dalam hati hanya akan berarti apabila membuahkan perbuatan lahiriah yang nyata sesuai tuntunan iman sendiri.¹⁰

Yusuf Qardhawi mengemukakan bahwa ketika seorang muslim bermuamalah, ia selalu diberi pada batasan-batasan yang telah ditetapkan Allah. Karena itu, dia tidak boleh memakan uang haram, memonopoli milik rakyat, korupsi, mencuri, berjudi, ataupun melakukan suap-menyuap. Seorang muslim secara tegas menjauhi daerah yang diharamkan Allah disamping berusaha semaksimal mungkin meninggalkan daerah *syubhat*.¹¹ Dengan demikian jelaslah bahwa Al-Qur’an mengajarkan kepada umat Islam agar melaksanakan kegiatan sehari-hari harus menanamkan nilai-nilai yang baik termasuk dalam urusan perusahaan yaitu bekerja.

Al-Qur’an menegaskan agar dalam berbisnis tidak dilaksanakan kezhaliman, sebaliknya harus dilakukan dengan kesadaran dan kesukarelaan. Al-Qur’an dalam mengajak manusia untuk mempercayai dan mengamalkan tuntunannya dalam segala aspek kehidupan, sering kali menggunakan istilah-istilah yang dikenal dalam dunia bisnis,

¹⁰ Ahmad Azhar Basyir, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, BPFE, Yogyakarta, 1987, h.23.

¹¹ Yusuf Qardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Gema Insan, Jakarta, 1997, h. 31.

seperti jual beli, untung-rugi dan sebagainya. Dalam konteks ini Allah telah menjanjikan.¹² Allah telah menegaskan dalam firmanNya QS. At-Taubah (9): 111 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya : *“Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang dalam jalan Allah; lalu membunuh atau terbunuh. (itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur’an. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.”*¹³

Pada ayat tersebut menjelaskan, maka siapa yang tidak ingin melakukan aktivitas kehidupannya kecuali bila memperoleh keuntungan semata, dilayani (ditantang) oleh Al-Qur’an dengan menawarkan suatu bursa yang tidak mengenal kerugian dan penipuan. Selain itu bekerja oleh Al-Qur’an dikaitkan dengan iman, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara iman dan kegiatan bagaikan

¹²Siti Nurkomariah Z, *Op Cit*, h. 22.

¹³ At-Taubah (9) : 111

hubungan antara akar dan tumbuhan serta buahnya. Berbisnis (mencari kelebihan karunia Allah SWT) dilakukan setelah melakukan salat dan dalam pengertian tidak mengesampingkan dari tujuan keuntungan yang hakiki yaitu keuntungan yang dijanjikan Allah SWT.¹⁴ Oleh karena itu, meskipun diperintahkan agar melakukan kerja keras namun selalu tetap diingat bahwa tujuan utama hidup didunia yaitu beribadah, sebagaimana yang telah dijanji oleh Allah akan memberikan balasan berupa pahala jika berbuat baik dan akan diberi siksaan jika berbuat kerusakan, itu semua bergantung pada perbuatan kita ketika berada di dunia.

b. Al-Hadist

Hadist-hadist Nabi banyak yang menyebutkan kata amal dengan arti kerajinan tangan atau perbuatan jasmaniah pada umumnya misalnya Hadist Nabi riwayat Bukhari dan Ahmad dari Miqdam mengajarkan:

Artinya: *“Rasulullah SAW bersabda “ makanan baik bagi seorang adalah yang diperoleh dari tangannya sendiri; sungguh Nabi Allah Daud makan dari hasil kerjanya sendiri” (HR. Bukhori).*¹⁵

Nabi mengharamkan pelecehan atas pekerjaan tertentu, beliau mendidik sahabatnya bahwa kemuliaan terdapat pada pekerjaan dan

¹⁴Siti Nurkomariah Z, *Op Cit*, h. 23

¹⁵ Dar-Al-Khatib Al-Ilmiah, *Shahih Bukhari*, Rami Al-Zarib, Bairut Lebanon, Hadits ke 2072, h.373.

kehinaan terdapat pada orang yang bersandar kepada orang lain.¹⁶ Beliau bersabda:

Artinya :*“Nabi bersabda: seseorang diantara kamu mengambil tali dan pergi kegunung untuk mengambil kayu bakar lalu dipukulnya pada menghidupkan dirinya, adalah lebih baik dari pada ia meminta- minta kepada manusia, baik manusia itu memberikan ataupun tidak memberikan.”* (HR. Bukhori)¹⁷

Pelaksanaan nilai-nilai kebenaran dengan dua makna kebajikan dan kejujuran secara jelas telah diteladankan oleh Nabi Muhammad SAW yang juga merupakan pelaku bisnis yang sukses. Dalam menjalankan bisnisnya Nabi tidak pernah sekalipun melakukan kebohongan, penipuan, atau menyembunyikan kecacatan suatu barang. Sebaliknya Nabi mengharuskan agar berbisnis dilakukan dengan kebenaran dan kejujuran.¹⁸

Dengan nilai-nilai yang terdapat dalam etika kerja Islam Nabi Muhammad SAW telah mengajarkan kepada umatnya bahwa dalam bisnis tidak boleh merugikan salah satu pihak, tidak boleh ada yang merasa dirugikan oleh pihak lain.

¹⁶ Yusuf Qardawi, *Op Cit*, h.104

¹⁷ Dar-Al-Khatab Al-Ilmiah, *Shahih Bukhari*, Kitab Az-Zakat Bab Al-Isti'faf, Bairut Lebanon, Hadits ke 1435, h.266.

¹⁸ Siti Nurkomariah Z, *Op Cit*, h. 25

2. Nilai-Nilai Etika Kerja Islam

Nilai-nilai dasar etika kerja Islam menurut Wardi Bactiar, pada dasarnya mengandung empat pokok, yaitu :

a. *Aqidah*

Aqidah sebagai niat dasar kerja terdiri dari dua komponen pokok, yaitu kepercayaan bahwa Allah yang memberikan rizki kepada manusia dan kepercayaan bahwa bekerja adalah ibadah bagi keluarga. Kepercayaan bahwa rizki datangnya dari Allah tentu dengan sebab bekerja, Islam menghendaki agar umat Islam rajin bekerja dan berikhtiar mencari penghidupan yang layak. Sebab Allah yang memberi rizki kepada manusia maka Allah pula yang menjamin jika manusia mau bekerja, maka Allah akan memberi rizki-Nya. Zaman sekarang ini, suasana ekonomi yang kurang mendukung, mengharuskan umat Islam untuk bekerja dengan tetap mengedepankan prinsip-prinsip Islam. Islam memberikan tuntunan bagi manusia untuk hidup mandiri dengan bekerja keras apa saja demi mencari rizki Allah di muka bumi. Rizki Allah akan datang hanya sebab bekerja dan tidak akan menghampiri para pemalas yang enggan untuk berusaha.¹⁹

Konsep dasar etika kerja tentang keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah, merupakan suatu konsep yang sangat sempurna dimana manusia di berikan motivasi untuk terus bekerja dan bekerja dengan niat ikhlas dan semata-mata karena ibadah kepada Allah SWT. Atas

¹⁹ Cahyadi Takariawan, *Pernik-Pernik Rumah Tangga Islam, Tatanan, Dan Peranannya Dalam Kehidupan Masyarakat*, Intermedia, Solo, 2001, h.305.

konsep ini maka manusia ketika bekerja terhindar dari penyelewengan, ketidak jujuran dan perbuatan tercela lainnya. Dengan konsep ibadah maka seseorang akan sadar kewajibannya dalam keluarga.²⁰

Rasulullah SAW. Dalam sebuah hadist yang bersumber dari Ibnu Umar RA, bersabda:

Artinya :*“Dari Ibnu Umar ra ia berkata: Rasulullah bersabda “sudah dianggap berdosa jika seorang suami tidak memperhatikan belanja istri/kelurganya.”*²¹ (HR Abu Daud)

Berdasarkan Hadist tersebut dapat dipahami bahwa dalam Islam mencari nafkah hukumnya wajib bagi seorang suami/kepala keluarga, bahkan jika kepala keluarga tidak memperhatikan belanja atau keperluan istri dan kelurganya maka itu sudah dianggap sebagai suatu perbuatan yang berdosa. Islam memberikan tuntunan agar bekerja keras demi mencari rizki di muka bumi, karena rizki Allah akan datang hanya dengan bekerja dan tidak akan menghampiri para pemalas. Lebih dari itu nilai etika kerja Islam dari segi *aqidah* juga menjelaskan bahwa bekerja merupakan suatu ibadah bagi keluarga.

b. Budaya Kerja

Nilai dasar etika kerja Islam adalah budaya kerja yakni kerja keras dan disiplin. Pada dasarnya setiap individu *mukallaf* memiliki beban untuk bekerja keras memenuhi kebutuhan hidupnya dengan mengeraskan seluruh daya dan kemampuannya. Untuk itulah Islam

²⁰ Siti Nurkomariah Z, *Op Cit*, h.30

²¹ Syari' Abd An-nur, Sunan Abu Daud, Darel FKR, Bairut Lebanon, hadist 1535, h.568

menghargai nilai usaha dan mencela sikap kemalasan.²² Allah telah menegaskan dalam firmanNya QS. Al-Qashash (28) ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *“dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*²³

Berdasarkan ayat diatas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup di dunia yaitu mencukupi kebutuhan sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat. Hal itu menunjukkan bahwa tidak hanya demi kebutuhan hidup saja namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhaan Allah SWT.²⁴

Harta bukan merupakan indikasi bahwa Allah ridha kepada orang tersebut, Islam sangat menginginkan pebisnis yang mempunyai satu

²² Triguna, *Budaya Kerja*, Gunung Agung, Jakarta, 1995, h.3

²³ Al-Qashash (28) : 77

²⁴ Siti Nurkomariah Z, *Op Cit*, h.32

tujuan dalam ibadah, dan dia tidak melakukan perbuatan tersebut kecuali tulus ikhlas karena tuhanNya dan terlepas dari hawa nafsu, harta, perhiasan, dan kenikmatan dunia lain yang fana.²⁵

c. Moral Kerja

Moral kerja dituntut sebagai prinsip dasar etika kerja seorang muslim, prinsip etika kerja yang dimiliki oleh seorang muslim seperti seorang pekerja yang memiliki disiplin yang tinggi, produktif, dan inovatif. Dengan adanya moral kerja inilah yang kelak membedakan perilaku kerja diantara manusia. Moral kerja menunjukkan sikap jujur, menghindari perbuatan sia-sia (melakukan riba, penipuan, mempermainkan takaran atau timbangan, berjudi, praktek suap-menyuap dan sebagainya) dalam berusaha dan bertawakal setelah berusaha.²⁶

Apabila upaya telah dilakukan secara maksimal dan belum mendapatkan hasil yang memadai, sikap seorang muslim adalah bersabar dan tetap bersyukur atas kehendak Allah SWT, sikap mulia yang diajarkan Islam kepada manusia, satu sisi manusia gigih berusaha mencari rizki-Nya dengan cara yang halal, hasil usaha yang diperoleh setiap hari. Kewajiban manusia hanyalah berusaha dan berdo'a. Allah telah menegaskan dalam firmanNya QS. Az-Zukhruf (43) : 32

²⁵ Asyraf Muhammad Dawwabah, *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah*, Pustaka Nuun, Semarang, 2008, h.16

²⁶ Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif*, Gema Insani, Jakarta, 2003, h.29

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا
سُخْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami

telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain, beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain.²⁷ Apabila manusia tidak bersabar dalam menghadapi kesulitan ekonomi, akan mudah terjadi penyimpangan dalam rumah tangga itu. Sejak dari penyimpangan moral, hingga kebentuk penyimpangan *aqidah*. Disinilah letak mulianya ajaran Islam dalam hal mencari nafkah pada kegiatan ekonomi. Dengan konsep sabar dan tawakal, keluarga muslim diarahkan agar jangan terjerumus ke dalam perbuatan yang melanggar norma-norma agama dan masyarakat. Menjaga perilaku baik merupakan salah satu pilihan yang benar-benar

²⁷ Az-Zukhruf (43) : 32

menguntungkan karena dapat menjamin kedamaian di dunia dan juga kesuksesan di akhirat bagi siapapun yang mau mengerjakannya.

d. Efisiensi

Efisiensi merupakan nilai-nilai etika kerja seorang muslim, dengan prinsip efisiensi ini seorang muslim harus mampu menempatkan urutan kebutuhan sesuai dengan situasi dan kondisi. Prioritas kebutuhan harus ketat diberlakukan dalam kondisi ekonomi keluarga yang jauh dari kecukupan. Kebutuhan pokok seperti pangan, sandang, papan, pendidikan dan kesehatan mutlak dijadikan prioritas utama.²⁸ Oleh karenanya prioritas utama wajib untuk dilakukan dan juga pemenuhan kebutuhan, jika setiap individu mampu untuk memilih mana yang akan lebih menjadi prioritas utama maka akan terhindar dari sifat berfoya-foya dan boros.

Islam tidak melarang untuk menikmati semua kenikmatan namun dalam Islam tidak ada kekakuan, tidak ada kebebasan yang *absolute* disamping kebebasan ada juga aturan yang membatasi menentukan halal dan haram. Dalam Islam jelas bahwa apapun yang dilakukan oleh manusia dalam kegiatan ekonomi harus untuk tujuan kehidupan manusia yang lebih baik sesuai kodrat dan tujuan yang hakiki. Kesatuan antara ekonomi dan akhlak seseorang akan terlihat pada motivasi

²⁸ Cahyadi Takariawan, op.cit ,h.315

ekonomi dan bisnis, produksi, distribusi, konsumsi dan sebagainya dibatasi oleh ketentuan syariat.²⁹

Maka nilai-nilai dasar etika kerja Islam adalah suatu kepercayaan bahwa hanya Allah SWT sang pemberi rizki dan bekerja merupakan salah satu ibadah bagi keluarganya. Dengan kerja keras serta disiplin dapat menjadi tolak ukur perilaku diantara setiap orang yang memiliki tujuan untuk ibadah. Dan sebagai seorang muslim mampu memilih kebutuhannya berdasarkan situasi dan kondisi.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa nilai-nilai etika kerja Islam yaitu suatu etika kerja seorang muslim yang tertanam didalam dirinya suatu amanah agar mampu bekerja secara sungguh-sungguh (*professional*) dan dalam bekerja biasa taat dan patuh pada pimpinan serta bisa saling membantu antar karyawan. Maka jika nilai-nilai etika kerja Islam ini bisa diterapkan pada setiap karyawan, maka mereka akan memiliki akhlak yang baik dalam bekerja dan itu akan berakibat positif bagi perusahaan.

3. Indikator Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam bertumpu pada *akhlakul karimah*, maka dari itu setiap pekerjaan yang dilakukan selalu berprinsip *minallah, fi sabilillah, ilallah* (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah). Dalam dirinya selalu meyakini, bahwa bekerja itu adalah ibadah, selalu mengupayakan dalam dirinya untuk selalu memperbaiki diri (mencari prestasi bukan prestise),

²⁹ Sofyan S. Harahap, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, Salemba Empat, Jakarta, 2011, h.81

dan tampil sebagai umat yang terbaik. Setiap muslim yang memiliki etos kerja yang tinggi, akan selalu menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, dan kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya. Dia memiliki ciri motto yang khas: bekerjalah dengan rencana, dan kerjakanlah rencanamu.

Bagi umat Islam, Rasulullah SAW adalah tauladan yang utama, dan dalam masalah bekerja, Rasulullah tidak hanya memberi petunjuk dan nasehat, tetapi juga mengamalkan apa yang dinasehatkannya dan membuktikannya ketika bekerja. Berikut ini indikator etika kerja Muslim menurut Toto Tasmara:³⁰

a. Kejujuran

Imam al-Qusairi mengatakan bahwa kata shidiq, orang yang jujur³⁰ berasal dari kata shidq „kejujuraan“. Kata shiddiq adalah bentuk penekanan (mubalaqah) dari shadiq dan berarti orang yang didominasi kejujuran. Dengan demikian, di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (morally upright).

b. Disiplin

Sikap berdisiplin (Latin: disciple, discipulus, mengikuti dengan taat), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang

³⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, h. 73-134.

berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggungjawab memenuhi kewajibannya.

c. Kreatif

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli, sehingga hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Seorang yang kreatif pun bekerja dengan informasi, data, dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar.

d. Bersikap tanggung jawab

Dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah dengan penuh rasa cinta, ia ingin menunaikannya dengan bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif.

e. Bahagia karena melayani

Melayani dengan cinta, bukan karena tugas atau pengaruh dari luar, melainkan benar-benar sebuah obsesi yang sangat mendalam bahwa aku bahagia karena melayani. Melayani atau melong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di akhirat, tetapi didunia pun mereka sudah merasakannya.

f. Bersikap mandiri

Setiap pribadi muslim yang memiliki semangat jihad sebagai etos kerjanya adalah jiwa yang merdeka. Semangat jihad ini melahirkan sejuta kebahagiaan yang di antaranya ialah kebahagiaan untuk memperoleh hasil dan usaha atas karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri.

B. Kinerja Karyawan

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.³¹ Kinerja pegawai sangatlah penting karena memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan.³² Untuk meningkatkan kinerja pegawai terlebih dahulu harus meningkatkan faktor-faktor penyebab peningkatan kinerja.³³ Sebagai contoh etika kerja islam dengan indikator kuat dan dapat dipercaya, niat bekerja, jujur dan adil, bekerja untuk diri sendiri dan orang lain, serta bekerja keras berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.³⁴

³¹Andi Tri Haryono Hamidah & Aziz Fathoni, (2016). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang*, Journal of Management, Vol. 02 No. 02 Tahun 2016, h.5

³²Said Musnadi Fachreza & M. Shabri Abd Majid, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Vol. 2 No. 1 Tahun 2018, h.120

³³Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah, *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, h. 212

³⁴Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo, *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)*, e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma, h. 129

1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).³⁵

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), Artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan

³⁵*Ibid*, h.67

target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.³⁶

Kinerja merupakan suatu indikator baik tidaknya kualitas dari karyawan dalam bekerja. Gilmore menyatakan bahwa orang yang produktif adalah orang yang menekankan kontribusi yang positif dari diri seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, *imaginative*, kreatif dari individu didalam organisasi, maka diharapkan produktivitas organisasi akan meningkat.³⁷

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka untuk faktor kemampuan harus benar-benar tepat dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan setiap karyawan. Sedangkan dalam faktor motivasi masing-masing karyawan wajib untuk menanamkan dalam dirinya sikap mental psikofisik artinya sikap siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi apabila ingin tetap menjaga kualitas kerjanya terutama dalam dunia kerja.

2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Bagi karyawan

Menurut Asep Tapip Yani penilaian kinerja merupakan suatu proses menilai hasil karya personal dengan menggunakan instrumen kinerja dengan membandingkannya dengan standar baku. Melalui penilaian itu kita

³⁶ *Ibid*, h.68

³⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV. Maju Mundur, Bandung, 2001, h.56

dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya.³⁸

Setiap perusahaan memiliki standar penilaian kinerja bagi karyawannya, adapun alasan diperlukannya penilaian kinerja seperti yang telah dikemukakan oleh Irfan Fahmi dalam Santoso Soeroso sebagai berikut :³⁹

- a. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- b. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi pada manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- c. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (retraining) serta pengembangan.
- d. Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.
- e. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut. Termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman

h.35 ³⁸ Asep Tapip Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Humaniora, 2011,

³⁹ Irfan Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta, 2011, h.65

dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan, misalnya pada saat pengajuan pinjaman kredit maka pihak perusahaan bisa memperlihatkan kualitas hasil penilaian kinerja di mana itu bisa menjadi bahan masukan untuk mendukung keputusan pemberian kredit, yaitu pihak pemberi pinjaman menjadi jauh lebih yakin dan percaya.

Diharapkan dengan adanya penilaian kinerja, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja suatu perusahaan pula. Dapat penulis simpulkan bahwa tujuan dan manfaat dilakukannya penilaian kinerja yaitu untuk memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji, sebagai bahan untuk evaluasi diri bagi tiap-tiap karyawan, juga sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk melakukan pelatihan-pelatihan.

3. Unsur-unsur Pengukuran Kinerja

Perkembangan dan kemajuan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia mengalami evolusi. Menurut Suastha dalam Abu Fahmi, bahwa objek penilaian kinerja mengalami evolusi dari pendekatan yang berpusat pada individu (*individual approach centered*) bergerak ke arah pekerjaan (*job centered*), dan akhirnya berpusat pada sasaran (*objective centered*). Dalam kaitan ini dapat juga dikaitkan sebagai *input-proses-output*, yaitu individu sebagai *input* dalam bentuk *traits* atau personalitasnya. Pendekatan karakteristik melakukan penilaian terhadap karakter atau karakteristik pribadi seorang individu. Karakter umum yang

dinilai adalah tingkat inisiatif, kemampuan memutuskan, dan kemampuan mempertanggungjawabkan.⁴⁰ Adapun unsur-unsurnya menurut Fahmi yaitu:⁴¹

- a. Kinerja yang berorientasi pada input: sistem ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran kinerja atau penilaian ciri-ciri kepribadian karyawan. Ciri-ciri atau karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan objek pengukuran: kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, kreativitas, adaptasi, komitmen, sopan santun, dan lain-lain. Kinerja yang berorientasi pada proses: melalui sistem ini, kinerja atau
- b. prestasi karyawan diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan kata lain penilaian masih tetap tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya, yang dilakukan adalah meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan padanya.
- c. Kinerja yang berorientasi pada *output*: sistem ini biasa juga disebut sistem manajemen kinerja yang berbasiskan pencapaian sasaran kerja individu. Sistem ini berfokus pada hasil yang diperoleh atau dicapai oleh karyawan. Sistem ini berbasis pada metode manajemen kinerja

⁴⁰ Abu Fahmi, dkk, HRD Syariah: *Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, h.180

⁴¹ *Ibid*, h.181

berdasarkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective/MBO*).

4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Siagian dalam Abu Fahmi, metode penilaian kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Adapun metodenya sebagai berikut⁴²:

a. Metode Penilaian Kinerja Masa Lalu

Metode ini umumnya mempunyai sasaran atau tujuan menilai prestasi kerja para pegawai secara objektif untuk satu kurun waktu tertentu pada masa lalu yang hasilnya bermanfaat baik bagi organisasi, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai, maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam jangka waktu pengembangan kariernya. Yang termasuk dalam metode penilaian kinerja pada masa lalu: *Rating Scale*, *Checklist*, Metode Peristiwa Kritis, *Field Review Method* (Metode Peninjauan Lapangan), Tes dan Observasi Prestasi Kerja, Metode Evaluasi Kelompok (Metode *Ranking*, *Grading* atau *Forced Distribution*, *Point Allocation Method*).

b. Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Masa Depan

Metode ini umumnya mempunyai sasaran atau tujuan memprediksi potensi pegawai yang dinilai sehingga secara realistis dapat menentukan rencana kariernya serta memilih teknik

⁴² Abu Fahmi, dkk, HRD Syariah: *Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2014, h.182.

pengembangan yang paling cocok baginya, yang termasuk dalam metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan adalah penilaian diri sendiri (*Self-Appraisals*), pendekatan *Management By Objectives* (MBO), dan teknik pusat penilaian.

Adapun penilaian kinerja syari'ah yang dikutip dalam Abu Fahmi, pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syari'ah para karyawan. Kompetensi syari'ah perlu dievaluasi dan dikembangkan karena sejalan dengan tujuan perusahaan, yaitu bisnis dan *mardhotillah*. Tetapi, tidak bisa mengukur tingkat keimanan seseorang atau belum ada "takwa meternya". Berdasarkan Hadist Nabi, seseorang diminta menjadi imam shalat dengan beberapa alasan yaitu, hafalannya, bacaannya, makhrajnya yang baik, sebagaimana dalam Hadist: "Bahwa nilai dirimu ditentukan dari bacaanmu yang terakhir". Oleh karena itu, sebagai salah satu kriteria yang dapat dinilai adalah kemampuan membaca Al-Qur'an serta hafalannya.⁴³

Metode penilaian kinerja sebetulnya bermacam-macam tergantung dari setiap perusahaannya, namun dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu metode penilaian kinerja masa lalu dan metode penilaian kinerja berorientasi pada masa depan. Adapun penilaian kinerja syari'ah pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syari'ah para

⁴³ Abu Fahmi, dkk, HRD Syariah: *Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2014, h.183.

karyawan. Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi sebagai berikut :⁴⁴

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Ilmu ekonomi mengenai prinsip/motif ekonomi yaitu dengan pengorbanan sekecil-kecilnya guna memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, atau dengan perkataan lain efisiensi kinerja ialah perbandingan yang terbaik antara masukan (*input*) dan pengeluaran (*output*), atau antara daya usaha dan hasil, atau antara pengeluaran dan pendapatan.⁴⁵ Efektivitas kinerja ialah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat-alat, dan lain-lain yang telah dikeluarkan/digunakan.⁴⁶

⁴⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2002, h.68.

⁴⁵ Soekarno, *Dasar-Dasar Manajemen* Cet. XIV, Miswar, Jakarta, 1996, h. 32

⁴⁶ *Ibid*, h. 43

Segenap aktivitas atau kegiatan yang dijalankan secara benar-benar efisien pasti efektif, oleh karena setiap gerak langkah dalam pencapaian tujuan senantiasa didasarkan kepada perhitungan-perhitungan dan pertimbangan yang cermat serta matang. Menurut manajemen yang sehat sudah tersimpul pengertian efisiensi dan efektivitas kinerja, dalam arti bahwa segala sesuatu dikerjakan dengan berdaya-guna artinya dengan tepat, cepat, dan hemat. Tepat menangani sasaran atau apa yang dicitakan menjadi kenyataan. Cepat, tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu, selesai tepat pada waktunya atau sebelum waktu yang telah ditetapkan. Hemat dengan biaya yang sekecil-kecilnya, tanpa terjadi pemborosan dalam bidang apapun.⁴⁷

Menggunakan motif atau prinsip ekonomi yaitu dengan modal sekecil-kecilnya untuk mendapatkan hasil yang sebesar-besarnya merupakan aplikasi dari efisiensi atau efektivitas. Artinya, setiap kegiatan harus berjalan dengan efisien dan efektif, harus mempertimbangkan tujuan secara matang dan cermat. Dalam mengukur kinerja karyawan menurut Fuad Mas'ud untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrument dibawah ini, yaitu:⁴⁸

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari

⁴⁷Siti Nurkomariah Z, *Op Cit*, h. 39

⁴⁸Fuad Mas'ud, *Survei Diagnosis Organisasional* (Konsep dan Aplikasi), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2004, h.19

penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

d. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

e. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

C. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah

1. Tujuan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah

Tujuan dengan berdirinya BPRS adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat islam terutama masyarakat golongan ekonomi lemah.
- b. Meningkatkan pendapatan perkapita
- c. Menambah lapangan kerja

- d. Membina semangat *ukhuwah Islamiyah* melalui kegiatan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan perkapita menuju kehidupan yang memadai.⁴⁹

2. Perbedaan BPR Syari'ah dan BPR Konvensional

Tabel 2.1
Perbedaan BPR Syari'ah dan BPR Konvensional

BPR	BPRS
1. Bagi hasil berdasarkan bunga 2. Yang diperjualbelikan uang bukan barang 3. Menunggu datangnya nasabah (bersifat pasif) 4. Tabungannya bersifat <i>fixed</i> (tabungan yang bunganya sudah pasti)	1. Bagi hasilnya berdasarkan prinsip Syari'ah. 2. Yang diperjualbelikan barang bukan uang 3. Tidak menunggu datangnya nasabah (bersifat aktif) 4. Tabungannya berbentuk <i>mudharabah</i> (suatu akad kerja sama <i>shohibul mal</i> dengan <i>mudhorib</i> dan keuntungannya ditentukan bersama)

3. Produk-Produk BPRS

a. Mobilisasi Dana Masyarakat

- 1) Simpanan amanah

Bank menerima titipan amanah atau *Trustee account* yaitu berupa dana ZIS karena bank dapat menjadi perpanjangan tangan Baitul Maal dalam menyimpan dan menyalurkan dana umat agar bermanfaat.

⁴⁹Sholahuddin, M., *Lembaga Ekonomi dan Keuangan Islam*, Surakarta: MUP-UMS, 2006. h. 63-64

2) Tabungan wadi'ah

Prinsip dasar wadi'ah menyebutkan seseorang penitip barang wajib membayar seluruh biaya yang dikeluarkan pihak yang dititipi secara otomatis untuk keperluan pemeliharaan barang titipan tersebut.

3) Deposito wadi'ah atau deposito mudharabah

Adalah wadi'ah atau mudharabah dimana bank menerima dan masyarakat berjangka 1,3,6,12 bulan dan seterusnya, sebagai penyertaan sementara pada bank.

b. Penyaluran Dana

1) Pembiayaan *Mudharabah*

Adalah suatu perjanjian pembiayaan antara bank dengan pengusaha, dimana pihak bank menyediakan pembiayaan modal usaha atas dasar perjanjian bagi hasil.

2) Pembiayaan *Musyarakah*

Adalah suatu perjanjian pembiayaan antara bank dengan pengusaha, dimana keduanya sama-sama menyertakan modalnya serta dikelola secara bersama pula atas dasar perjanjian bagi hasil.

3) Pembiayaan *Bai' BiThaman Ajil*

Adalah suatu perjanjian pembiayaan antara bank dengan pengusaha atau nasabah, dimana bank menyediakan untuk pembelian barang atau aset yang dibutuhkan nasabah untuk mendukung suatu usaha.

4) Pembiayaan *Murabahah*

Adalah suatu perjanjian yang disepakati antara bank dengan nasabah, dimana bank menyediakan pembiayaan untuk modal kerja yang dibutuhkan nasabahnya dan yang akan dibayar kembali oleh nasabah sebesar harga jual bank tersebut.

5) Pembiayaan *Qordul Hasan*

Adalah Suatu perjanjian pembiayaan antara bank dengan nasabah yang diperuntukkan kepada pengusaha kecil atau perorangan dan penerima pembiayaan hanya dibebani biaya administrasi.⁵⁰

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk menggali informasi tentang penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan maka dibutuhkan adanya pelaksanaan penelitian terdahulu. Dengan penelusuran penelitian ini maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi penelitian yang tumpang tindih atau penelitian ulang dengan penelitian terdahulu.

1. Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, serta

⁵⁰*Ibid.* h. 64-66

untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPA) Kab. Kutai Timur. Jumlah responden yang diteliti adalah 40 dan merupakan penelitian sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa kuesioner yang dikuantitatifkan dengan cara skala interval agar dapat dianalisis pengaruhnya menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden mengenai Etika Kerja Islam sudah cukup baik, nilai rata-rata Kepuasan kerja masih kurang, dan nilai rata-rata Kinerja Karyawan sudah cukup baik. Dari penelitian ini diketahui pula bahwa Etika Kerja Islam dengan indikator Kuat dan dapat dipercaya; Niat bekerja; jujur dan adil; Bekerja untuk diri sendiri dan orang lain; Bekerja Keras memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja dengan indikator Gaji; Fasilitas/peralatan; Pekerjaan itu sendiri; Pengakuan atau pujian tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.⁵¹

2. Jurnal ekonomi syari'ah yang berjudul etos kerja Islami pada kinerja bisnis pedagang muslim Pasar Besar Kota Madiun. Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa etos kerja Islami pada pedagang muslim di Pasar Besar Madiun berdampak positif terhadap kinerja bisnis dilihat dari peningkatan omset yang diperoleh, laba usaha, pangsa pasar, serta jumlah tenaga kerja

⁵¹Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo, Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur), e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma.

yang bertambah. Implementasi etos kerja Islami dapat dilihat melalui Sembilan aspek etos kerja Islami yang meliputi kecanduan terhadap waktu, memiliki moralitas yang bersih, memiliki komitmen, *istiqamah* dan kuat pendirian, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, orang yang kreatif, tangguh dan pantang menyerah, memperkaya jaringan silaturahmi, serta memiliki semangat perubahan.⁵²

3. Jurnal penelitian sosial keagamaan yang berjudul pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Nilai-nilai etos kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe.⁵³

⁵² Bagus Mohamad Ramadhan, 2015, *Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*, Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 2 No. 4, h. 274- 287.

⁵³ Harjoni Desky, 2014, *Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe*, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 8, No. 2, h. 459-478.

4. Jurnal Penelitian Peningkatan etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Studi Kasusnya Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima dan pada dasarnya sesuai dengan pernyataan Yousef. Variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap affective commitment, normative commitment, dan continuance commitment ternyata lebih dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel affective commitment dipengaruhi karena individu menginginkan, variabel normative commitment dipengaruhi karena individu tersebut merasa mempunyai kewajiban, dan variabel continuance commitment dipengaruhi karena individu tersebut membutuhkan. Variabel etika kerja Islam sangat signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup. Sehingga apabila individu memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan ada kecenderungan untuk memperbaiki kehidupan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mengarahkan sikap positif individu terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Pada agenda penelitian mendatang diharapkan dapat dilakukan penelitian pengaruh etika kerja Islam terhadap variabel lain seperti keinginan untuk berpindah (turn over). Sampel dalam penelitian juga sebaiknya lebih bervariasi, bisa dilakukan di instansi-instansi lain, tidak hanya di instansi di bidang akuntansi. Variabel etika kerja Islam juga bisa

lebih diperluas, bukan hanya etika Islam tetapi juga bisa etika profesi, atau yang lainnya.⁵⁴

Meskipun penelitian-penelitian diatas mengambil tema yang sama dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu tentang hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, penelitian-penelitian tersebut sebagai rujukan peneliti untuk meneliti dengan tema yaitu“Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)”. Penelitian ini dilakukan dengan melihat etika kerja Islam sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan peneliti menyadari bahwa penelitian ini bukanlah penelitian yang pertama kali dilakukan, namun peneliti juga melihat sisi lain, yaitu pada situasi dan konteks serta fokus penelitian atau bahasan yang berbeda.

E. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

⁵⁴Alwiyah, Peningkatan etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Studi Kasusnya Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang, Universitas Muhammadiyah Semarang, 2016

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



DAFTAR PUSTAKA

- Adab, Farisul. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas*. Jurnal Ekonomi Syariah Equilibrium, Vol. 3, No. 1, Juni 2015
- Ahmad, A. Kadir. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kualitatif*, Makasar; Indobis Media Center, 2003
- Al-Zarib, Rami. *Shahih Bukhari*, Bairut Lebanon: Dar-Al-Khatib Al-Ilmiah, t.th.
- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*. Bandung: Alfabeta, 2009
- An-Nur, Syari' Abd. *Sunan Abu Daud*. Bairut Lebanon: Darel Fikr, t.th.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*. Yogyakarta: BPFE, 1987
- Budimansyah. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Setia, 2001
- Dar, Bahsir Ahmad. *Etika Quran Alih Bahasa: Yusuf Sobirin*. Jakarta: Lintera Antar nusa, 1987
- Dawwabah, Asyraf Muhammad. *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah*. Pustaka Nuun, 2008
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1998
- Desky, Harjoni. *Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe*, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 8, No. 2, 2014
- Dharma, Surya *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005
- Fahmi, Abu dkk. *Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014
- Fahmi, Irfan. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung, Alfabeta, 2011
- Fathoni, Abdurrohmat. *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* Jakarta :RinekaCipta, 2011
- Fauroni, R. Lukman. *Etika Bisnis Dalam Al-Quran*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 1996

- Fitria, Astri. *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. 2003
- Hafidhuddin, Didin. *Islam Aplikatif*. Jakarta: Gema Insani, 2003
- Harahap, Sofyan S. *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Salemba Empat, 2011
- Hasan, Ali. *Manajemen Bisnis Syari'ah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Ivancivich, Gibson M. dan JH Donnelly. *Organisasi*. Terj. Syakasy. Jakarta :Gloria Akasara Pratama, 1992
- Keraf, A. Sonny. *Etika Bisnis Tuntutan Dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius, 1998
- Kusumawati, Ratna. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada RS Roemani Semarang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, III. November, 2008
- Lubis, Surahwadi K. *Etika Bisnis Prinsip dan Aplikasi*. Jakarta Barat: LPF, 2006
- Machbub, Subiyanto dan Achmad. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati*, *Jurnal Ekonomi Syariah*, Volume 4, No. 2, 2016
- Madnasir dan Khoirudin. *Buku Daras: Etika Bisnis Dalam Islam*. Bandar Lampung: Seksi Penerbitan Fakultas Syari'ah IAIN Raden Intan Lampung, 2012
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya, 2000
- _____. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEF, 2000
- Mas'ud, Fuad. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004
- Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosada Karya, 2001
- Muhammad. *Etika Bisnis Islam, Akademi Manajemen Perusahaan*. Yogyakarta: YKPN, 2004

- Qardawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta:GemaInsan, 1997
- Ramadhan, BagusMohamad.*EtosKerjaIslamiPadaKinerjaBisnisPedagang Muslim PasarBesar Kota Madiun*,JurnalEkonomiSyariah, Vol. 2 No. 4,2015
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Application*, edisike 3, Prentice-Hall, Englewood Cliffs New Jersey, 1986
- Rosilawati, Siti. *Analisis Kinerja Manajer Terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Perspektif Islam*, Skripsi Program Ekonomi Islam IAIN Raden Intan Lampung, Lampung,2012
- Rudito,Bambang dan Melia Famiola. *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. Bandung: Rekayasa Sains, 2007
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. MajuMundur, 2001
- Sholahuddin, M. *LembagaEkonomidanKeuangan Islam*. Surakarta: MUP-UMS, 2006
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN, 1995
- Sirajuddin, Betri dan Fadel Mitra Muhakko. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi pada Perbankan Syariah di Kota Palembang*, Jurnal I-Economic, No. 2 Vol. 2, Desember 2016
- Soekarno. *Dasar-Dasar Manajemen Cet. XIV*. Jakarta: Miswar, 1996
- Soekarso dan Agus Sosro. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: MitraWacana Media, 2010
- Strauss, Anselm & Juliet Corbin. *Basics Of Qualitative Researsch*. Terj.Muh. Shodiq&Imam Muttaqien, *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif* Yogyakarta: PustakaPelajar, 2003
- Sugiyono.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Cet Ke-19*. Bandung: Alfabeta, 2013
- Sugiono. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: PT. Grafindo, 2013
- Supriadi. *Etika dan Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006
- Suryabrata dan Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali, 1987

- Takariawan, Cahyadi. *Pernik-Pernik Rumah Tangga Islam, Tatanan, Dan Peranannya Dalam Kehidupan Masyarakat*. Solo:Intermedia,2001
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002
- Tiro, Muhammad Arif. *Masalah dan Hipotesis Penelitian Sosial-Keagamaan Cet: I*; Makassar: Andira Publisher, 2005
- Wahyuni, Sri. *Pengaruh Komitment Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Organisasi*. Jurnal Acid. Agustus 2015
- Yani, Asep Tapip. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Humaniora, 2011
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 2002
- Siti Nurkomariah. *Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan Muslim PT. Pos Indonesia Pahoman Bandar Lampung*. Skripsi Program Ekonomi Islam IAIN Raden Intan Lampung. Lampung, 2012
- Zuhal. *Knowledge & Innovation Platform Kekuatan Daya Saing* . Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2010