

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Uji	Hasil Penelitian
1	Muhammad Zama' Syari (2010)	Pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan	Regresi berganda	Variabel etos kerja dan budaya budaya kerja islam berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati
2	Fuad Ali Budiman (2012)	Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di KJKS Baitul	Regresi berganda	Variabel kepemimpinan dan etos kerja Islami secara simultan mempunyai pengaruh yang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Uji	Hasil Penelitian
		Maal Wat Tamwil		signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di KJKS BMT di Kec. Rembang
3	Nafilah Lailatirrohmah (2012)	Analisis pengaruh tentang etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior	Uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, koefesien determinasi dan uji signifikan parameter individual	Bahwa etika kerja Islami sangat berpengaruh signifikan terhadap kerja komitmen, organisasional dan <i>organational citizenshipbehavior</i> di KJKS BMT Syariah Hudatama Semarang
4	Widdi Ega Rukmana (2010)	Analisis pengaruh human relation	Survey Penyebaran	Secara parsial dari setiap jalur

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Uji	Hasil Penelitian
		(hubungan antara manusia) dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan Deddy jaya plaza Tegal	kuesioner	menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari etos kerja terhadap kinerja
5	Nurul Hidayah (2015)	Analisis pengaruh etika islami terhadap loyalitas kerja karyawan di BMT barokah ngluwar Kab. Magelang	Regresi linier sederhana	Bahwa etika kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan di BMT Barokah
6	Harjoni Desky (2010)	Etos kerja islami terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepaas	Metode sensus	Bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Uji	Hasil Penelitian
		lhoksewmawe		Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Elsintania Fryda (2012)	Pengaruh kepemimpinan ke Nabian dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi	Multiple regresi	Bahwa kepemimpinan Nabi dan etos kerja islam memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien R squer (r^2) sebesar 0,218 atau 21,8% dengan signifikan 0,000 ($p < 0.05$). hasil ini mnunjukkan bahwa

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Uji	Hasil Penelitian
				semakin tinggi kepemimpinan Nabi dan etos kerja Islamyang dimiliki oleh seorang atasan maka semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawannya
8	Shafissalam Alfa (2010)	Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada koperasi agro niaga Indonesia (kanindo) syariah jawa timur	Regresi berganda	Pihak manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kualitas etos kerja islami para karyawan dengan pemahaman secara empiris

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Uji	Hasil Penelitian
9	Nadipah Afiatun (2011)	Analisis pengaruh etos kerja Islam, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan mikro syariah di kota Salatiga dan sekitarnya	<i>Probability sampling</i>	Bahwa variabel etos kerja islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel budaya organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Hesti Amalia Nurdiani (2013)	Analisis komparatif etos kerja islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi dan BNI	Analisis deskriptif komparatif	Bahwa variabel komparatif etos kerja islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Cimahi

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Uji	Hasil Penelitian
		Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi		

Table 2.2 Persamaan dan Perbedaan

No	Persamaan	Perbedaan
1	Terdapat dua variabel independen yang sama etos kerja dan kerja islam terhadap produktifitas kerja karyawan	terdapat satu variabel independen yang berbeda yaitu variabel budaya
2	Terdapat satu independen yang sama yaitu etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di koperasi jasa keuangan syariah Baitu Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang	Terdapat variabel dependen yang berbeda yaitu pengaruh kepemimpinan
3	Terdapat satu independen yang sama yaitu pengaruh tentang kerja	Terdapat dependen berbeda yaitu komitmen organisasional dan

No	Persamaan	Perbedaan
	islami terhadap kepuasan kerja	<i>organizational citizenship behavior</i>
4	Terdapat satu independen yang sama yaitu kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan Deddy Jaya Plaza Tegal	terdapat variabel dependen yang berbeda yaitu variabel analisis pengaruh <i>human relation</i> (hubungan antara manusia)
5	Terdapat satu independen yang sama yaitu pengaruh etika islami terhadap loyalitas kerja karyawan di Bitul Maal Wat Tamwil	Penelitian terdahulu pada objek BMT Barokah sedangkan penelitian ini pada objek BMT Bina Ihsanul Fikri di Rejowinangun
6	Terdapat satu variabel independen yang sama yaitu pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu pada objek rumah makan ayam lepaas <i>Ihoksewmawe</i> . Sedangkan penelitian ini pada objek BMT Bina Ihsanul Fikri di Rejowinangun
7	Terdapat satu variabel independen yang sama yaitu etos kerja islami terhadap komitmen organisasi	Terdapat satu variabel independen yang berbeda yaitu pengaruh kepemimpinan ke Nabian

No	Persamaan	Perbedaan
8	Terdapat satu variabel independen yang sama yaitu pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu pada objek koperasi Agro Niaga Indonesia (kanindo) Syariah Jawa timur. Sedangkan penelitian ini pada objek BMT Bina Ihsanul Fikri di Rejowinangun
9	Teredapat dua variabel independen yang sama yaitu pengaruh etos kerja islami dan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menambahkan dua variabel yang berbeda yaitu variabel motivasi kerja dan budaya organisasi
10	Terdapat satu variabel independen yang sama yaitu etos kerja islami terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KC pembantu Cimahi dan Bank BNI Syariah KCP Cimahi	Penelitian terdahulu pada objek BRI Syariah KCP Cimahi dan Bank BNI Syariah KCP Cimahi. Sedangkan penelitian ini pada objek BMT Bina Ihsanul Fikri di rejowinangun

B. Kerangka Teori

1. Pengertian Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos

Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos berarti pandangan hidup yang khas dari kebudayaan satu ras atau golongan. Etos dalam kebudayaan berarti sifat, nilai dan adat khas yang memberi watak kepada kebudayaan suatu golongan sosial di masyarakat. Etos dalam kerja berarti semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok (Fatimah, 2015:10)

Etos yang berasal dari kata Yunani, dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dari kata ini lahirlah kata "*ethic*" yaitu, pedoman, moral dan perilaku atau dikenal pula dengan etika yang artinya cara bersopan santun (Toto Tasmara, 2002:10)

Karena etika berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, maka hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisi etika tersebut dalam keislamannya dalam arti yang *actual*, sehingga cara dirinya mempersepsikan sesuatu selalu positif dan sejauh mungkin terus berupaya untuk menghindari hal yang *negative*. Etika yang juga mempunyai makna nilai kesucilaan, adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Dengan demikian yang dimaksud etos adalah norma, serta dirinya mempersepsi, memandang dan meyakini sesuatu (Toto, Tasmara, 1994:25)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa etos selalu berkaitan dengan kejiwaan seseorang. Oleh karena itu setiap orang muslim harus mengisinya dengan kegiatan yang positif, sehingga dapat mencerminkan sebagai seorang muslim yang sejati dan seorang muslim sejati dapat melakukan pekerjaan apapun dengan baik dan memberikan hasil yang baik.

b. Pengertian Kerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kerja berarti perbuatan melakukan pekerjaan: sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, perayaan perkawinan, khitanan dan sebagainya.

Kata kerja menunjukkan pada arti kegiatan (aktivitas) yang memiliki tujuan serta usaha (ikhtiar) yang sangat bersungguh-sungguh untuk mewujudkan aktivitasnya tersebut mempunyai arti. Tetapi tidak semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan. Karena di dalam makna pekerjaan terkandung tiga aspek yang harus dipenuhinya secara nalar, yaitu:

- 1) Bahwa aktivitasnya dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab (motivasi)
- 2) Bahwa apa yang mereka lakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karenanya terkandung di dalamnya satu gabungan antara rasa dan rasio.
- 3) Bahwa yang mereka lakukan itu, dikarenakan adanya sesuatu arah dan tujuan yang luhur, yang secara dinamis memberikan makna bagi dirinya sendiri, bukan hanya sekedar kepuasan biologis statis seperti misalnya (suami istri melakukan hubungan sebadan), tetapi adalah sebuah kegiatan untuk mewujudkan apa yang diinginkannya agar dirinya mempunyai arti (Toto, Tasmara, 2002:27)

Maka makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengarahkan seluruh asset, fikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian masyarakat yang terbaik (*khoira ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Dari pemaparan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas yang dilakukan seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari, bekerja adalah amanah yang harus dijalankan oleh setiap manusia dan dengan bekerja seseorang dapat memanusiakan dirinya.

c. Pengertian Islami

Islam adalah agama yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW ajarannya berdasarkan Al-Quran dan Hadits, sedangkan islami adalah konsep keislaman (Zahra, 2015:16)

d. Pengertian Etos Kerja Islami

Menurut Toto Tasmara etos kerja islami sebagai sikap keprbadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melaikan juga sebagai suatu manifestasi dari amal yang shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Dengan demikian pengertian diatas menunjukkan bahwa etos kerja islami dirumuskan sebagai aktivitas yang dilakukan seorang muslim dengan mengarahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah berdasarkan nilai ibadah. Sebagaimana yang telah dijelaskan Allah di dalam Al-quran, sebagaimana firmanNya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ بِمَا وَاللَّهُ خَبِيرٌ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka

berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.(Q.S Al-Mujadilah : 11)

e. Indikator-Indikator Etos Kerja

Menurut Gunnar Myrdal dalam bukunya Asian Drama ada tiga belas (13) indikator-indikator mengenai orang atau masyarakat yang mempunyai stos kerja yang tinggi yaitu:

- 1) Efisien
- 2) Rajin
- 3) Teratur
- 4) Disiplin atau tepat waktu
- 5) Hemat
- 6) Jujur dan teliti
- 7) Rasional dalam mengambil keputusan dan tindakan
- 8) Bersedia menerima perubahan
- 9) Gesit dalam memanfaatkan kesempatan
- 10) Energik
- 11) Ketulusan dan percaya diri
- 12) Mampu bekerja sama
- 13) Mempunyai visi misi yang jauh kedepan (Gunnar Myrdal 1970:12)

f. Konsep Etos Kerja Islami

Konsep etos kerja Islami muncul dari nilai-nilai tertentu dalam kehidupan manusia yang bersumber dari rangkaian hasil kerjanya. Maka dari itu tanggung jawab dan kejujuran merupakan sebuah langkah awal dalam menciptakan konsep

etos kerja yang baik sekaligus sebagai konsep pedoman untuk menjaga kinerja dari kualitas pekerjaan yang dilaksanakan, sebagaimana yang telah dijelaskan Allah di dalam Al-quran, sebagaimana firman-Nya:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَقَلِّ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ... التوبة (١٠٥)

Artinya:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang Mukmin. “(At-Taubah : 9 :105)

Etos kerja Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh. Tanpa landasan iman dan amal shaleh, etos kerja apapun tidak dapat menjadi islami. Tidak ada amal shaleh tanpa iman dan iman merupakan sesuatu yang mandul apabila tidak melahirkan amal shaleh. Kesemuanya itu mengisyaratkan bahwa iman dan amal shaleh merupakan satu rangkaian yang terkait erat, bahkan tidak dapat di pisahkan (Rahmawati Caco, 2006:15).

Setiap umat muslim memiliki dasar keimanan, baik dari berbagai latar belakang iman merupakan dasar dari seorang muslim. Namun seorang muslim tidak cukup hanya memiliki modal keimanan saja, tetapi harus disertai dengan amal shaleh seperti: mengerjakan segala perintah-Nya (shalat 5 waktu, bertaubat baik, menghindari larangan-Nya), membantu sesama muslim (zakat, infak, shadaqah, wakaf), dan lain-lain sebagainya.

Dengan menyeimbangkan keduanya, maka kepribadian seorang muslim akan menjadi baik dan akan memberikan efek bagi lingkungan sekitarnya. Seperti halnya dalam lingkungan bekerja, seorang akan lebih memiliki rasa bertanggung jawab yang kuat dalam menunaikan kewajiban untuk menyelesaikan segala bentuk tugas dan pekerjaannya agar terselesaikan dengan hasil yang memuaskan.

Tidak hanya sekedar individu saja tetapi lembaga juga dapat menerapkan hal tersebut. Demi hubungan Susana kerja yang Islami dan diridhai Allah SWT agar segala apa yang dilakukan mendapat rahmat-Nya maka lembaga apapun dapat membuat sebuah konsep suasana kerja yang diimbangi antara iman dan taqwa agar segala aktivitas yang dijalankan menjadi lancar dan membuahkan hasil sesuai yang diharapkan.

g. Ciri Etos Kerja Islami

Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Dalam hal ini ada beberapa perspektif mengenai ciri-ciri etos kerja dan perbedaan etos kerja dan etos kerja islamai, yaitu:

1) Kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Bahwa ia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan ia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

2) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Moralitas yang bersih moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya *output* dari cara dirinya melayani, melainkan juga *input* atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

3) Kuat kepribadian (konsisten)

Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan

dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

4) Memiliki kejujuran

Kejujuran tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah ketertarikan.

5) Memiliki komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung tekad, keyakinan yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.

Perbedaan antara etos kerja dan etos kerja islami pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 2.3.

Perbedaan Etos kerja Non-Agama dan Etos Kerja Islami

Etos Kerja non-agama	Etos Kerja Islami
Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini timbul dari hasil kerja akal dan/atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman/keagamaan tertentu).	Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini identik dengan sistem keimanan/aqidah Islam berkenandengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja-sama secara proporsional.
Tidak ada iman	Iman eksis dan terbentuk sebagai

Etos Kerja non-agama	Etos Kerja Islami
	buah pemahaman akal terhadap wahyu.
Motivasi yang timbul tidak bersangkut paut dengan iman, agama atau niat ibadah.	Motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih makna.
Etika kerja berdasarkan akal dan/atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut.	Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan/aqidah Islam sehubungan dengan kerja (aqidah kerja).

Dari uraian diatas dapat tarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Seseorang yang beretos kerja islami etos kerjanya terpancar dari system keimanan/aqidah Islam, yang menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja Islami.

h. Karakteristik Etos Kerja Islami

1) Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Kerja dalam Islam merupakan pancarian keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah dalam

rangka ibadah. Etos kerja Islami yang tergal dan timbul dari karakter yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakter ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya. Salah satu bentuk penjabaran motivasi amal shaleh dan kerja islami, Rasulullah SAW. Mengemukakan hadits yang masyur tentang permasalahan niat:

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ بْنُ سَعِيدٍ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَهَّابِ قَالَ سَمِعْتُ يَحْيَى بْنَ سَعِيدٍ يَقُولُ أَخْبَرَنِي مُحَمَّدُ
الْأَعْمَالِيُّ قَيْلَابٍ، إِبْرَاهِيمَ أَنَّهُ سَمِعَ عَلْقَمَةَ بْنَ وَقَّاصٍ اللَّيْثِيَّ يَقُولُ سَمِعْتُ عُمَرَ بْنَ الْخَطَّابِ الْ لِهَرَضِي
يَقُولُ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ الْ لِهَرَضِي الْ لِهَرَضِي الْ لِهَرَضِي وَ سَدِّمْ يَقُولُ : (إِنَّمَا
وَإِنَّمَا لِأَمْرِي مَا بَوَّنْ، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَاجَرَتْهُ إِلَى اللَّهِ
هِلْوَ سُرْو، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى دُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ أَمْرًا أَهْجُورَتْ، فَهَاجَرَتْهُ
إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ).

Dari hadits tersebut dapat di simpulkan bahwa suatu pengertian begitu menentukan dan besarnya peranan niat dalam amal islami, karena motivasi kegiatan dan kerja adalah, tidak boleh salah alamat, dan harus ikhlas *lillahi ta'ala*. Hal ini didasari keyakinan bahwa kerja atau perbuatan positif apapun, yang ada padanya mulanya bernilai sekuler atau duniawi belaka dapat berubah menjadi bernilai ibadah jika didasari niat, motivasi atau komitmen ibadah. Sehingga karakteristik inilah yang menjadi pembeda etos kerja islami dengan etos kerja lainnya.

2) Kerja Dilandasi Ilmu

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan system keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya etos kerja Islami sekaligus menjadi sumber nilai.

Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya beroreantasi pada pengajaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam pada itu, tanpa ilmu iman akan mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata memainkan peranan urgen bagi yang lain. Bahkan kehancuran akan diperoleh akan diperoleh jika melakukan sesuatu tanpa ilmu, seperti lansir oleh hadits Nabi SAW:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ قَالَ حَدَّثَنَا فُلَيْحٌ وَحَدَّثَنِي إِبرَاهِيمُ بْنُ الْمُنْذِرِ قَالَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ
 حَدَّثَنِي أَبِي قَالَ حَدَّثَنِي هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي قَالَ بَيْنَمَا النَّبِيُّ
 فَقَالَ مَتَى السَّاعَةُ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ ﷺ لِيَهْوَ سِدِّيقِي، فَقَالَ بَعْضُ
 الْقَوْمِ سَمِعَ مَا لَاقَ، فَكَّرَهُ مَا لَاقَ، وَقَالَ بَعْضُهُمْ بَلْ لَمْ عَمَسِي، حَتَّى إِذَا قَضَى حَدِيثَهُ
 اعْتَقَانَتْظِرَ لِلَّهِ السَّائِلَ عَنِ السَّاعَةِ) . قَالَ هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ. قَالَ: (فَإِذَا ضَيَّعَتْ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ).
 قَالَ (أَبْنُ أَرَاءَ قَالَ كَيْفَ لَمْ إِضَاعَتْهَا قَالَ) (إِذَا وَسَدَّ الْأَمْرَ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ
 (السَّ)

3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya

Orang-orang yang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang ia imanai. Kalau Allah dapat menciptakan sesuatu yang ada dari ketiadaan, maka Allah dapat mencipta sesuatu yang baru dengan cara memanfaatkan atau mengembangkan sesuatu (*makhluk*) yang sudah ada sesuai dengan sunnatullah.

Dalam meneladani sifat-sifat Ilahi dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, kerja didukung ilmu sidiq, amanah, pertengahan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri dan mandiri.

i. Faktor Yang Pengaruh Etos Kerja Islami

Etos kerja dipengaruhi beberapa factor, diantaranya yaitu:

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu system nilai. System nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang lemah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2) Budaya

Luthans (2006) mengatakan bahwa suatu mental, sikap, disiplin semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh system orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki system nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya.

3) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan

perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi (Bertens, 1994)

4) Kondisi lingkungan/geografis

Siagian (1995) juga menemukan adanya indikasi bahwa etos kerja dapat muncul dikarenakan factor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Motivasi intrinsic individu

Anoraga (2009) mengatakan bahwa individu memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan ini menjadi suatu motivasi kerja, yang mempengaruhi etos kerja seseorang.

2. Faktor-Faktor Pembentuk Etika

Etika baik atau akhlak mulia itu tidak dapat dan terbentuk dengan sendirinya, tetapi ada faktor-faktor lain selain faktor diatas seperti dikemukakan ahli Etika Bisnis Islam. Perilaku etika individu ada tiga (3) faktor, yaitu:

a. Faktor interpretasi terhadap hukum

System hukum dibentuk dengan tujuan untuk melindungi segenap jiwa dengan raga manusia dari berbagai faktor yang dapat menghilangkan eksistensi manusia. Ketika hukum bertentangan dengan kepentingan manusia, maka ia akan dapat membahayakan eksistensinya dan tidak akan ditaati.

b. Faktor lingkungan atau organisasi

Tanpa masyarakat (lingkungan) orang tua, saudara, teman, guru dan lainnya kepribadian seorang individu tidak dapat berkembang. Karyawan akan terbentuknya perilaku etis apabila organisasi memang mempunyai ketentuan kode etik yang menjunjung tinggi etika.

c. Faktor individu

Dalam faktor individu hal-hal yang dapat mempengaruhinya adalah pengalaman batin dan perilaku, apabila individu mempunyai pengalaman batin dan perilaku yang baik di dalam keluarganya maka akan terbentuk individu yang baik pula dan sebaliknya. Suasana dalam keluarga dapat mempengaruhi terbentuknya individu apabila didalam keluarga menciptakan lingkungan yang harmonis akan membentuk perilaku seseorang menjadi lebih mencintai peduli akan sesame, dan salingmenghormati karena empatinya terbentuk oleh pengalaman hidupnya tersebut.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kaulitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dlam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2004:67).

Defenisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan cacatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Ambar Teguh, 2006:223-224).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang baik dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan (Davis dan Newstorn, 2000:19)

Sebagaimana dikutip Arifin, bahwa bagi karyawan baru prestasi kerja merupakan bukti dari pemahaman mereka terhadap pekerjaan, sedangkan bagi karyawan lama prestasi kerja merupakan umpan balik terhadap perilaku terhadap mereka (Arifin, 2000:19).

b. Faktor-faktor kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja yaitu:

1) Kemampuan (*ability*)

Yaitu suatu kemampuan dari pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan (*knowledge* dan *skill*).

2) Motivasi (*motivation*)

Yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan. Yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja (Anwar Prabu Mangkunegara, 2004:67-68).

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang bermanfaat bagi perencanaan kebijakan suatu organisasi. Secara rinci manfaat penilaian kinerja bagi penilaian kinerja bagi perusahaan adalah:

- 1) Perbaikan prestasi kerja (kinerja)
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Pengambilan keputusan
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan kepentingan penelitian pegawai
- 6) Membantu terhadap kesalahan desain dari pegawai.

d. Tujuan penilaian kinerja

Sebuah penilaian yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi beberapa tujuan yaitu:

- 1) Mengevaluasi yang menekankan perbandingan anatara orang lain
- 2) Pengembangan yang menekankan perubahan seorang pegawai dengan seiringnya waktu.
- 3) Dengan pemeliharaan sistem
- 4) Dengan cara mendokumentasikan keputusan-keputusan sumber daya manusia.

e. Sistem Penilaian Kinerja

Permasalahan yang telah terjadi dihadapi dalam sebuah program penilaian kinerja adalah upaya menjamin keabsahannya. Keabsahan sebuah penilaian kinerja pegawai dapat diakui apabila suatu sistem penilaian mengikuti kaidah-kaidah yang ditentukan secara standar. Secara rinci prosedur atau sistem penilaian kinerja adalah:

- 1) Keputusan di bidang kepegawaian yaitu berdasarkan sistem penilaian kinerja yang formal dan standar.
- 2) Proses penilaian hendaknya seragam untuk pagawai

- 3) Standar dari penilaian dikomunikasikan kepada pegawai.
- 4) Pegawai dapat melihat hasil penilaian
- 5) Pegawai diberikan kesempatan untuk tidak menyetujui atau menyetujuinya
- 6) Penilaian diberi petunjuk bagaimana cara melakukan penilaian secara tepat, dan sistematis.
- 7) Pembuatan keputusan kepegawaian diberi informasi tentang hasil dari penilaian.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antar hasil kerja dengan tingkah laku karyawan. Sebagai tingkah laku, kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi atau tugas perusahaan yang diberikan kepadanya (Mischael, dalam siti Fatimah 1999:15).

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai atau karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Mathis dan Jackson, 2006: 65).

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawiro sentono ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun

efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi atau perusahaan formal yang dimiliki seseorang anggota yang lain melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian dan mentaati segala peraturan yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4) Inisiatif

Inisiatif adalah berkaitan dengan daya pikir dan kreatif dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.