

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori yang Berkaitan dengan Judul

1. Etos Kerja Islami

a. Konsep Bekerja Perspektif Islam

Pekerjaan merupakan suatu cara yang dilakukan dalam memenuhi kebutuhan dan kelayakan hidup serta tujuan hidup seseorang. Jika seseorang memiliki harta dan kekayaan yang banyak, namun ia tidak bekerja maka ia tidak dapat memahami nilai-nilai kemanusiaannya dan tidak mengetahui tugas hidupnya yang sebenarnya.

Sebagai agama yang sempurna Islam mengatur segala aspek kehidupan manusia terutama dalam hal bekerja. Islam menganjurkan untuk senantiasa bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Qashas ayat 77 sebagai berikut:

وَاتَّبِعْ فِيْمَا آتَاكَ اللهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ
إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”¹

¹ Alquran, al-Qasas ayat 77, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Departemen Agama RI, PT Syaamil Cipta Media, 2005), 393.

Ayat tersebut menjelaskan tentang perintah Allah kepada hambaNya agar senantiasa bekerja dan berusaha untuk menyeimbangkan dunia dan akhirat melalui apa yang telah dianugerahkan. Allah memerintahkan hambaNya agar seimbang dalam kepentingan dunia dan akhirat. Tidak diperbolehkan seseorang mengejar duniawi saja, dan melupakan akhirat. Keduanya hendaknya berjalan seiringan seimbang. Dan saling berbuat baik kepada sesama makhluk Allah dan janganlah berbuat kerusakan karena sesungguhnya Allah tidak menyukai kerusakan.

Manusia sebagai hamba Allah diwajibkan agar senantiasa beribadah kepadaNya, namun tidak hanya itu, manusia diwajibkan berusaha mencari rezeki yang telah Allah anugerahkan dengan cara bekerja. Dengan begitu, manusia akan senantiasa bersyukur dan ingat Allah dengan mematuhi ketentuan etis dan akhlak dalam bekerja karena manusia akan merasa bahwa setiap pekerjaan yang ia lakukan tidak terlepas dari pengawasan dan perhitungan Allah SWT.²

Allah menciptakan manusia dibekali dengan akal. Manusia dianjurkan untuk mencari rezeki yang telah tersebar dimuka bumi. Hal ini karena masing-masing manusia sudah memiliki rezeki, tetapi, rezeki adalah hal yang tidak dapat diraba dan diperkirakan datangnya. Sebagai hamba Allah maka manusia diwajibkan untuk

² Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik, "Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun," *Jurnal Ekonomi Syariah Tepri dan Terapan* 2, no.4 (2015): 278.

berusaha dan mendapatkannya dengan cara baik dan halal.³

Bekerja merupakan bagian dari usaha seseorang dan merupakan ibadah serta jihad apabila pekerja itu sesuai dengan ketentuan Allah, niat yang ikhlas dan tidak melupakan Allah. Dengan bekerja seseorang dapat mencukupi kebutuhannya, keluarganya, dan berbuat baik kepada orang lain. Semua hal ini akan terlaksana apabila seseorang bekerja. Maka al-Qur'an telah menjelaskan dalam ayat-ayatnya tentang anjuran manusia berusaha dan bekerja. beberapa hal yang ditegaskan dalam al-Qur'an tentang bekerja sebagai berikut:

1. Janji Pahala

Seseorang yang dengan ikhlas melakukan pekerjaannya akan dijanjikan Allah pahala yang berlimpah. Dalam banyak ayat, al-Qur'an telah menjelaskan tentang pahala seseorang yang bekerja dan memberikan tuntutan intensif sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya.⁴

2. Anjuran untuk Memiliki Ketrampilan dan Menguasai Teknologi

Allah menganjurkan hambaNya untuk memiliki ketrampilan dan menguasai teknologi modern agar tidak tertinggal oleh zaman yang serba

³ Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik, "Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 2, no.4 (2015):277-278

⁴ Ahmad Zaini, "Meneladani Etos Kerja Rasulullah SAW," *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 03, no. 01 (2015): 122.

modern ini.⁵ Al-Qur'an menjelaskan dalam surah al-Hadid ayat 25.

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ
النَّاسُ بِالْقِسْطِ ۚ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ
وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ ۚ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

Artinya: “Sungguh, kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan bukti-bukti yang nyata dan Kami turunkan bersama mereka kitab dan neraca (keadilan) agar manusia dapat berlaku adil. Dan Kami menciptakan besi yang mempunyai kekuatan hebat dan banyak manfaat bagi manusia, dan agar Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)-Nya dan rasul-rasulNya. Walaupun (Allah) tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat, Maha Perkasa.”⁶

3. Persepsi yang Positif terhadap Pekerjaan untuk Kehidupan

Al-Qur'an menjelaskan tentang anjuran setiap orang agar memiliki kemampuan fisik untuk bekerja dan mencukupi kebutuhannya sendiri. Tidak diperbolehkan seorang dalam kondisi normal untuk meminta-minta. Karena

⁵ Ahmad Zaini, “Meneladani Etos Kerja Rasulullah SAW,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 03, no. 01 (2015):122.

⁶ Alquran, al-Hadid ayat 25, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Departemen Agama RI, PT Syaamil Cipta Media, 2005), 541.

Allah sangat menghargai seseorang yang berusaha dengan bekerja keras.⁷

4. Peduli terhadap Kerja dan Pekerja

Islam selalu menghargai segala bentuk pekerjaan yang baik dan mampu menunjang kehidupan seseorang yang panjang. Kemudian Allah menganjurkan bekerja yang baik dan saleh, artinya pekerjaan tersebut bermanfaat dan memiliki hasil yang halal. Setiap pekerjaan yang kita lakukan akan dimintai pertanggung jawaban di akhirat kelak.⁸ Hal ini sesuai dengan ayat al-Qur'an surah al-Zalzalah ayat 6-8.

يَوْمَئِذٍ يَصْدُرُ النَّاسُ أَشْتَاتًا لِيُرَوْا أَعْمَالَهُمْ (6)

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (7)

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (8)

Artinya: “Pada hari itu manusia keluar dari kuburnya dalam keadaan berkelompok-kelompok, untuk diperlihatkan kepada mereka (balasan) semua perbuatannya. Maka barang siapa yang mengerjakan kebaikan sebesar *zarrah*, niscaya dia akan melihat balasannya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar *zarrah*, niscaya dia akan melihat

⁷ Ahmad Zaini, “Meneladani Etos Kerja Rasulullah SAW,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 03, no. 01 (2015): 123.

⁸ Ahmad Zaini, “Meneladani Etos Kerja Rasulullah SAW,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 03, no. 01 (2015): 124.

balasannya.”(QS. al-Zalzalah ayat 6-8).⁹

b. Definisi Etos Kerja

Etos menurut bahasa yaitu pandangan hidup dalam suatu golongan.¹⁰ Weber dalam Erwin Jusuf Thalib menjelaskan bahwa etos yaitu keyakinan yang melekat pada diri seseorang yang berfungsi untuk menjadi pedoman seseorang dalam bertindak laku baik itu individu, ataupun kelompok institusi. Jadi etos kerja didefinisikan sebagai ajaran atau doktrin yang berhubungan dengan kerja yang diyakini oleh individu atau kelompok sebagai sesuatu yang baik dan benar dan berwujud nyata serta menjadi ciri khas seseorang dalam berperilaku.¹¹

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Tinggi rendahnya etos kerja tentu dapat memberikan dampak terhadap kualitas sumber daya manusia, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi harus selalu diperhatikan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri manusia seperti suasana batin dan semangat yang

⁹ Alquran, al-Zalzalah ayat 6-8, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Departemen Agama RI, PT Syaamil Cipta Media, 2005), 599.

¹⁰ Purwo Waskito, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya:Terbit Terang, 2009),165.

¹¹ Erwin Jusuf Thalib, ”Al-Qur’an dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja,” *Jurnal Dakwah Tabligh* 15, no.1 (2014) :03.

timbul dalam diri manusia. Faktor ini turut memberikan peran yang sangat penting sebagai penggerak semangat bahkan dapat menjadi mesin pendorong yang luar biasa. Dalam faktanya, salah satu faktor yang mendorong tergeraknya hati seseorang untuk melakukan sesuatu salah satunya adalah karena faktor ideologi (agama). Semangat atau etos kerja seseorang ditentukan oleh doktrin yang masuk dalam jiwanya. Jika doktrin tersebut melemahkan etos kerja, maka prestasi kerja yang akan dicapainya juga akan melemah dan begitu sebaliknya.¹²

2) Faktor Eksternal

Selain faktor internal, ada faktor lainnya yang turut memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya etos kerja yaitu faktor eksternal. Faktor eksternal maksudnya adalah faktor yang datangnya dari luar diri manusia yaitu faktor lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan di tempat kerja.

Adapun beberapa faktor yang eksternal antara lain:

- a. Yang pertama yaitu faktor keamanan dalam bekerja. Para karyawan berpandangan bahwa mereka akan mempunyai etos kerja yang tinggi apabila pekerjaan mereka merupakan pekerjaan yang tidak mudah digantikan dan diberhentikan.
- b. Kesempatan untuk dapat lebih maju. Karena setiap orang berkeinginan untuk

¹² Saifullah, "Etos Kerja dalam Perspektif Islam," *Jurnal Sosial Humaniora*, 3 no. 1 (2010): 57.

- bisa lebih baik untuk mendapatkan prestasi, penghargaan dan lainnya.
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman.
- d. Rekan kerja yang menyenangkan dan baik.
- e. Adanya kompensasi.¹³

3) Etos Kerja dalam Perspektif Islam

Etos kerja Islam merupakan serangkaian upaya sungguh-sungguh dengan menggunakan seluruh aset, pikiran, dan zikir sebagai aktualisasi sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan diri sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khaira ummah*). Dengan bekerja manusia seperti sedang memanusiaikan dirinya sendiri.¹⁴ Etos kerja Islami adalah akhlak dalam bekerja yang dicontohkan sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam pelaksanaannya tidak ada keraguan karena telah diyakini kebenarannya.

Etos kerja Islami memandang kerja keras adalah bagian dari kewajiban. Etos kerja Islam menganjurkan untuk menjalankan setiap kehidupan dengan semangat dan bersungguh-sungguh serta berusaha agar lebih baik lagi.

- a. Prinsip Dasar Etos Kerja Islami
- Sebagai seorang muslim, hendaknya setiap pekerjaan

¹³ Saifullah, "Etos Kerja dalam Perspektif Islam" *Jurnal Sosial Humaniora*, 3 no. 1 (2010): 58-61

¹⁴ Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik, "Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun," *Jurnal Ekonomi Syariah Tepri dan Terapan* 2, no. 4 (2015): 279.

senantiasa menekankan arti penting beramal dan bekerja. Islam telah mengajarkan ketika bekerja harus menerapkan beberapa prinsip sebagai berikut:

1. Bekerja dengan dibekali ilmu pengetahuan.
2. Mempunyai keahlian.
3. Senantiasa berorientasi pada hasil dan kualitas.
4. Percaya bahwa setiap pekerjaan akan dimintai tanggung jawab oleh Allah sehingga melahirkan sikap tanggung jawab.
5. Memiliki semangat dan motivasi yang tinggi.¹⁵

b. Karakteristik Etos Kerja Islami

Seseorang yang beretos kerja Islami akan tercermin pada perilaku yang ditunjukkannya. Ada semacam keinginan hati untuk melakukan sesuatu secara konsisten untuk lebih memperbaiki diri, meningkatkan prestasi, serta hadir sebagai umat terbaik. Menurut Tasmara karakteristik seseorang yang beretos kerja Islami antara lain:

1) Kecanduan terhadap waktu

Etos kerja merupakan cara seseorang dalam mengahayati, memahami dan merasakan bagaimana berhaganya waktu. Satu detik yang sudah berlalu tidak dapat dikembalikan seperti semula. Karena waktu

¹⁵ Muhammad Irham "Etos Kerja dalam Perspektif Islam" *Jurnal Substantia* 4, no. 1 (2012):16-17

merupakan deposito berharga yang dianugerahkan oleh Allah secara gratis.¹⁶

2) Memiliki Moralitas yang Bersih (Ikhlas)

Seseorang dikatakan ikhlas apabila mampu melaksanakan tugas dengan professional tanpa mengharapkan hal lain kecuali hanya ingin melaksanakan amanah. Kalaupun ada imbalan itu tujuannya, namun hanya sebatas akibat sampingan atau bonus atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan ikhlas.¹⁷

3) Memiliki Kecanduan atas Kejujuran

Seseorang yang memiliki kejujuran didalam hatinya tertanam komponen ruhani yang mencerminkan sikap yang berpihak kepada kebenaran.¹⁸

Kejujuran adalah sikap yang disertai dengan tanggung jawab atas apa yang telah dilakukan dan disebut dengan integritas. Kejujuran dan integritas adalah dua hal yang sangat berpengaruh satu sama lain. Seseorang diharuskan tidak hanya sekedar memiliki keikhlasan dan

¹⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 73.

¹⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 79.

¹⁸ Sutono, Fuad Ali Budiman”Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koprasi Jasa Keuangan Baitul Mal wat Tamwwil di Kecamatan Rembang”, *Analisis Manajemen* 4, no.1 (2009):17.

kejujuran tetapi harus mempunyai integritas. Dengan demikian seseorang akan berani mengambil resiko dengan penuh tanggung jawab.¹⁹

4) Jujur Terhadap Diri Sendiri

Jujur terhadap diri sendiri berarti memiliki kesungguhan dalam meningkatkan dan mengembangkan misi atas keberadaannya untuk memberikan yang terbaik bagi orang lain. Seseorang yang memiliki sifat ini tidak hanya mengungkapkan keberadaannya tetapi senantiasa menjaga ucapan dan perbuatannya.²⁰

5) Memiliki Komitmen (*Aqidah, Aqad, dan I'tiqad*)

Komitmen merupakan suatu bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain tanpa unsure suatu paksaan dan dilakukan dengan suka rela.²¹

6) Memiliki Kecanduan Disiplin

Disiplin berkaitan dengan konsisten. Sikap disiplin merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri sendiri dalam perasaan taat

¹⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 81.

²⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 83.

²¹ Sutono, Fuad Ali Budiman”Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koprasi Jasa Keuangan Baitul Mal wat Tamwwil di Kecamatan Rembang”, *Analisis Manajemen* 4, no.1 (2009):16

dan patuh disaat kondisi yang sangat menekan..²²

7) Konsekuen dan Berani terhadap Tantangan (*Challenge*)

Karakteristik seseorang yang mempunyai etos kerja adalah keberanian dalam menerima konsekuensi atas keputusannya. Mereka memandang hidup adalah sebuah pilihan yang penuh dengan tanggung jawab.²³

8) Memiliki rasa percaya diri yang baik

Sikap percaya diri dapat dilihat dari teguh pendirian tanpa sikap arogan.²⁴

9) Memiliki Kreatifitas yang Tinggi

Seseorang yang kreatif selalu ingin mencoba hal yang baru, termasuk metode atau gagasan yang baru. Mereka yang kreatif akan bekerja dengan informatif, data, dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil dan manfaat yang besar.²⁵

10) Memiliki Tanggung Jawab
Tanggung jawab merupakan kata yang memiliki arti yang hampir selaras dengan *amanah*.

²² Sutono, Fuad Ali Budiman "Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koprasi Jasa Keuangan Baitul Mal wat Tamwwil di Kecamatan Rembang", *Analisis Manajemen* 4, no.1 (2009):17

²³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 89.

²⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 90.

²⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 91.

Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, kewaiban atau sesuatu yang harus kita bayar.

- 11) Bahagia karena Melayani
Melayani atau menolong seseorang merupakan sikap terpuji dan menunjukkan rasa kepedulian antar sesama manusia. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi jangka panjang yang akan kita ambil manfaatnya bukan hanya di akhirat tetapi didunia pun kita akan merasakannya.²⁶

- 12) Memiliki Harga Diri
Seorang muslim yang berakhlak akan memperhatikan tiga hal, yaitu konsep diri, citra diri, dan harga diri. Harga diri menjadikan seseorang berbinar ketika ia ingin senantiasa menyebarkan nilai manfaat.²⁷

- 13) Berjiwa Pemimpin
(Leadership)

Mereka yang beretos kerja Islami memiliki pandangan yang jauh ke depan. Sehingga gagasan pikirannya menunjukkan bahwa ia berfikir jauh ke depan dan mereka pantas disebut pemimpin yang berwawasan ke depan (*visionary leadership*). Mereka memiliki nilai-nilai yang diyakini

²⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 97.

²⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 100.

dan mereka menghargai orang lain dengan terbuka menerima setiap kritikan dan saran. Jenis kepemimpinan seperti ini telah dicontohkan oleh Rasulullah yang mengedepankan musyawarah, terbuka untuk menerima kritik dan saran untuk mewujudkan visi dan tujuannya.²⁸

14) Hemat dan Efisien

Seorang muslim yang beretos kerja Islami akan terlihat dari kebiasaan hidupnya yang hemat dan efisien termasuk dalam mengelola setiap *resource* yang dimilikinya. Mereka menghindari kebiasaan mubazir, karena mubazir adalah sikap yang dibenci oleh Allah SWT. Dan temannya setan.²⁹

15) Berjiwa Wiraswasta (*Entrepreneurship*)

Mereka memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi akan terlihat dari kemampuan mereka dalam memahami segala fenomena yang terjadi di lingkungannya.³⁰

16) Mereka Haus Ilmu Pengetahuan

Pemahaman akal mengenai dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber

²⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 103

²⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 105.

³⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 107.

penyebab terjadinya aqidah dan sistem keimanan yang pada masanya akan menjadi sumber motivasi terbentuknya etika kerja islami sekaligus menjadi sumber nilai. Kerja dilandasi dengan keimanan yang benar memang penting. Agar tujuan bekerja luhur karena tanpa sebuah keimanan bekerja hanyalah berorientasi pada materi. Hal tersebut menyebabkan keserakahan, mementingkan dirinya sendiri. Dengan begitu tanpa ilmu iman akan mudah tergelincir ke arah yang salah karena tidak diimbangi dengan pemahaman yang proporsional.³¹

17) Memiliki Semangat Perantauan

Karakteristik seorang muslim yang beretos kerja Islami adalah memiliki semangat untuk merantau. Mereka ingin mencari pengalaman sebanyak mungkin dan menjelajahi setiap hamparan kehidupan di bumi untuk mengambil hikmah dan mendapatkan pelajaran dari setiap peristiwa yang mereka temui. Jiwa perantauan itu lah yang akan melahirkan sikap mandiri, serta pintar dalam memahami setiap perbedaan orang lain. Hal ini menjadikan

³¹ AJ Assifudin, *Etos Kerja Islam*, (Surakarta:Muhamadiyah University Press:2004), 110

pemikirannya lebih lua dan tidak hanya fanatik dalam satu hal tertentu saja.³²

18) Memperhatikan Kesehatan dan Gizi

Mereka yang beretos kerja Islam akan selalu mengingat pesan Rasulullah dalam sabdaNya “*sesungguhnya jasadmu mempunyai hak atas dirimu*” hal tersebut mengharuskan untuk senantiasa menjaga kesehatan sesuai dengan ukuran-ukuran normative kesehatan.³³

19) Insting Bersaing Semangat
bersaing merupakan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh seorang muslim yang beretos kerja Islami. Panggilan untuk bersaing senantiasa dihadapi dengan penuh semangat dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.³⁴

20) Istiqomah dan konsisten
Seorang muslim yang beretos kerja Islami selalu sikap konsisten dan mengerjakan ketaatan secara terus-menerus. Mereka memiliki sikap yang tat

³² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 120.

³³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 122.

³⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 124.

pada asas, istiqomah dan mempertahankan prinsipnya.³⁵

21) Berorientasi pada Masa Depan

Seseorang yang berorientasi pada masa depan pola pikirnya akan jauh kedepan, tidak hanya memikirkan yang sedang terjadi atau akan terjadi pada masa depan.

22) Memperbanyak relasi dan komunikasi

Silaturahmi (komunikasi) memberikan peluang untuk seseorang mudah mencari rizqi, karena pada setiap orang yang ditemui akan ada senyum dan doa. Pada zaman sekarang ini, silaturahmi tidak hanya sekedar bertemu dan bertegur sapa, tetapi dapat dilakukan dengan memanfaatkan teknologi yaitu dengan media sosial.

23) Tertarik untuk membawa diri dalam perubahan

Etos kerja Islami yang ada pada diri seseorang akan memberikan kesadaran terhadap diri sendiri akan kemampuan yang dimiliki, bukan bergantung kepada orang lain.

24) Tangguh dan Tidak Mudah Menyerah

Sikap tangguh dan pantang menyerah adalah modal utama

³⁵ Tholibun Nasution, "Etos Kerja dalam Perspektif Islam , *Jurnal Ihtiyadh* 1, no. 1 (2017):89-90

dalam menghadapi tantangan. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk senantiasa bersikap menghadapi diri kepada masa depan yang penuh tantangan dan resiko karena kualitas manusia dinilai ketika ia dihadapkan oleh sebuah masalh. Apakah ia menyikapinya dengan tangguh dan pantang menyerah atau sebaliknya.

- 25) Harapan akan kemadirian Seseorang yang beretos kerja akan berjuang mewujudkan kebahagiaan dengan memperoleh hasil dari karya yang sudah diupayakan.³⁶

2. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau sekumpulan norma yang telah lama berlaku, disepakati kemudian diikuti oleh para anggotanya sebagai pedoman berperilaku dan memecahkan masalah-masalah didalam organisasinya.³⁷

Budaya organisasi mengacu kepada sekumpulan sistem bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang diterima dan dilaksanakan oleh setiap anggota untuk menghadapi lingkungan luar dan mencapai

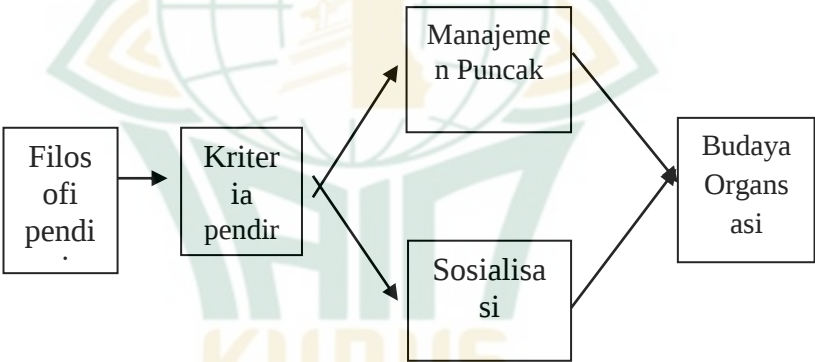
³⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*,124-125.

³⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenanda Media Group,2018),1.

tujuan organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi turut berperan penting dalam mendorong motivasi. Budaya organisasi sering disebut sebagai tradisi yang mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggotanya yang menjadi unsur pembeda organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.³⁸

2. Pembentukan Budaya Organisasi

Robbins dalam Heri Sulaksono menyatakan bahwa untuk membentuk budaya organisasi dibutuhkan waktu yang tidak sebentar. Sekali terbentuk, budaya organisasi akan melekat dan sulit diubah apalagi di hilangkan.



Gambar 2.1 Pembentukan Budaya Organisasi

Berdasarkan gambar diatas, dapat kita pahami bahwa budaya organisasi berawal dari filisofi pendirinya, kehadiran budaya ini yang kemudian mempengaruhi kriteria organisasi dalam merekrut tenaga kerja. Keputusan dari manajemen puncak ini akan

³⁸ Heri Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: CV Budi Utama ,2015), 4.

mempengaruhi iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik ataupun tidak. Tingkat keberhasilan dalam sosialisasi budaya organisasi tergantung pada kesesuaian antara nilai-nilai staf baru dengan nilai-nilai yang lama yang telah ditetapkan organisasi dalam proses rekrutmen maupun pada prefensi manajemen puncak tentang metode-metode sosialisasi.³⁹

3. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota dan keberhasilan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi anggotanya untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan norma-norma yang ada pada organisasi tersebut. Kecocokan antara budaya organisasi dengan anggota organisasi akan mendukung terciptanya kepuasan kerja, sehingga akan meningkatkan kinerja anggota secara keseluruhan. Secara umum Ernawan dalam Heri Sulaksono menjelaskan bahwa ada 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sehingga para pekerja dituntut untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Memperhatikan ketelitian dan kerincian pada setiap tugas dan pekerjaan karyawan yang mana dituntut untuk memperhatikan presisi (kecermatan), analisis, dan terperinci.
- c. Orientasi pada hasil, artinya menganalisis sejauh mana manajemen

³⁹ Heri Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, 6-7.

memfokuskan pada hasil sesuai dengan tujuan perusahaan.

- d. Orientasi orang, dimaksudkan untuk melihat sejauh mana kinerja setiap individu didalam organisasi tersebut.
- e. Orientasi tim bertujuan untuk melihat kinerja tim dalam organisasi bukan pada setiap individu.
- f. Keagresifan, melihat sejauh mana anggota-anggota memiliki sifat agresif dan artinya tidak bersantai-santai dalam menjalankan tugas.
- g. Kemantapan, melihat sejauh mana kegiatan organisasi dilaksanakan dan dipertahankan sehingga memicu pertumbuhan.⁴⁰

4. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem bersama yang memberikan pengaruh besar terhadap motivasi. Maka dari itu keberadaan budaya organisasi sangat penting dalam mendorong motivasi anggotanya. Berikut merupakan fungsi dari budaya organisasi antara lain:

- a) Menentukan arah penembangan organisasional melalui penerapan nilai dan norma yang positif.
- b) Memperkuat nilai-nilai yang telah dianut oleh organisasi.
- c) Mengontrol perilaku para anggota organisasi.
- d) Menjadi instrumen dalam menyusun struktur organisasi.

⁴⁰ Heri Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, 8.

- e) Memperbaiki dan menyelaraskan kinerja jangka pendek maupun jangka panjang.
- f) Meningkatkan kinerja karyawan dengan berperan memberikan dorongan motivasi.
- g) Meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki dari para anggota organisasi.⁴¹

3. Kinerja

a) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang ataupun jasa yang biasanya digunakan sebagai alat dasar dalam penilaian karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang menunjukkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya.⁴²

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan setelah ia melaksanakan pekerjaannya dimana karyawan tersebut mencurahkan segenap kemampuannya baik pengetahuan maupun tenaga. bagi tenaga kerja yang berbasis kompetensi, kinerja diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude* nya setiap melaksanakan pekerjaan. Kemampuan ditinjau dari penguasaan teori dan kemampuan praktis, misalnya menguasai bahasa asing dan lancer dalam mengoperasikan komputer.⁴³

b) Indikator Kinerja

Indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Ketrampilan kinerja

⁴¹ Yusuf Hadijaya, *Budaya Organisasi*, (Medan:CV Pusdikra Mitra Jaya, 2020), 42.

⁴² Ahmad Fauzi dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 2.

⁴³ Ahmad Fauzi dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 05.

Ketrampilan kerja meliputi kecakapan karyawan dalam memahami dan melaksanakan prosedur perusahaan sebagai penunjang kinerjanya.

2. Kualitas pekerjaan
Meliputi kemampuan karyawan alam menunjukkan kualitas dirinya dalam melakukan pekerjaan seperti ketelitian dan kerapian.
3. Tanggung jawab
Kesediaan karyawan untuk mengambil peran dalam melaksanakan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab.
4. Prakarsa
Prakarsa merupakan kemampuan karyawan untuk mngemukakan dan mengembangkan ide gagasan yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.
5. Disiplin
Kesediaan karyawan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan yang berhubungan dengan ketepatan waktu jam masuk, pulang dan istirahat, jumlah kehadiran dan izin.
6. Kerjasama
Kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan dengan atasan atau karyawan yang lain untuk melaksanakan tugas.
7. Kuantitas pekerjaan
Kemampuan seberapa banyak karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan. Dilihat dari kuantitas maka yang akan

dinilai adalah pegawai mampu melaksanakan tugas seberapa banyak.⁴⁴

c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi. Kinerja organisasi tidak dapat dicapai hanya dengan memperhatikan sisi internal saja namun di pengaruhi oleh banyak faktor yang berperan menciptakan kesuksesannya dan kegagalannya. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Menurut psikologis, kemampuan dibedakan menjadi dua yaitu kemampuan IQ dan kemampuan relity (knowledge dan skill). Artinya seseorang yang memiliki IQ yang tinggi akan lebih melakukan kinerja dengan hasil yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan sikap pimpinan dan bawahan terhadap lingkungan kerja. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi dan begitu sebaliknya.⁴⁵

B. Hasil Penelitian terdahulu

Secara umum penelitian tentang etos kerja Islami dan budaya organisasi sebagai upaya

⁴⁴ Usman Fauzi, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Trakindo Utama Samarinda" *Jurnal Ilmu Administrsi Bisnis* 2, no. 03 (2014) :175.

⁴⁵ Usman Fauzi, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Trakindo Utama Samarinda" *Jurnal Ilmu Administrsi Bisnis* 2, no. 03 (2014) :176.

meningkatkan kinerja karyawan saebelumnya telah dilakukan di berbagai tempat diantaranya:

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi
1.	Bagus Mohammad Ramadhan dan Mohammad Nafi Hadi Ryandono. (2015)	Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun	Etos kerja Islami berdampak positif terhadap kinerja bisnis, ini dapat dilihat dari peningkatan pendapatan yang diperoleh, laba usaha, pangsa pangan. ⁴⁶	Pesamaan : penelitian ini sama-sama membahas tentang eto kerja Islami yang mendoro ng peningkatan kinerja pada karyawan Perbedaa n: Peneletin dalam jurnal ini hanya membahas tentang etos kerja Islami berbeda dengan penelitian

⁴⁶ Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik, *Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*, 285-286.

				saat ini yang mengkaitkannya dengan budaya organisasi.
2.	Weni Indriani (2015)	Kontribusi Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Dosen.	etos kerja Islam memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. ⁴⁷	Persamaan: Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang bagaimana etos kerja dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan.
3.	Ian Permana Wahyu (2018)	Strategi Meningkatkan Kinerja	budaya organisasi sangat erat hubungann	Persamaan: Sama-sama

⁴⁷ Weni Indriani "Kontribusi Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Dosen" *Jurnal Economica* 1, no.2 (2015):187.

		Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi	ya dengan lingkungan kerja dengan begitu, pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan memberikan hasil kinerja yang baik bagi organisasi. ⁴⁸	menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan . Perbedaan: Dalam penelitian ini menjelaskan tentang strategi budaya organisasi. Berbeda dengan yang peneliti saat ini lakukan
--	--	---	---	--

⁴⁸ Ian Permana Wahyu, “Strategi Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi’ *Jurnal Economica* 3, no. 01 (2018):53.

				yang membahas tentang implementasinya.
4.	Jack Henry, Eka Afnan, Margono Setiawan dan Solimun (2012)	<i>The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Multicipal Waterworks og Jayapura</i> ⁴⁹	Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Sama-sama membahas tentang budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan: Penelitian ini membahas beberapa variabel yang lain.
5.	Lukman Hakim	Budaya Organisasi Islam Sebagai	Budaya organisasi mempunyai hubungan	Persamaan: Memiliki pembaha

⁴⁹ Jack Henry, Eka Afnan, Margono Setiawan dan Solimun “*The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance “Study at Multicipal Waterworks og Jayapura” International Journal of Bussines and management Invention* , no.1(2012),69-67.

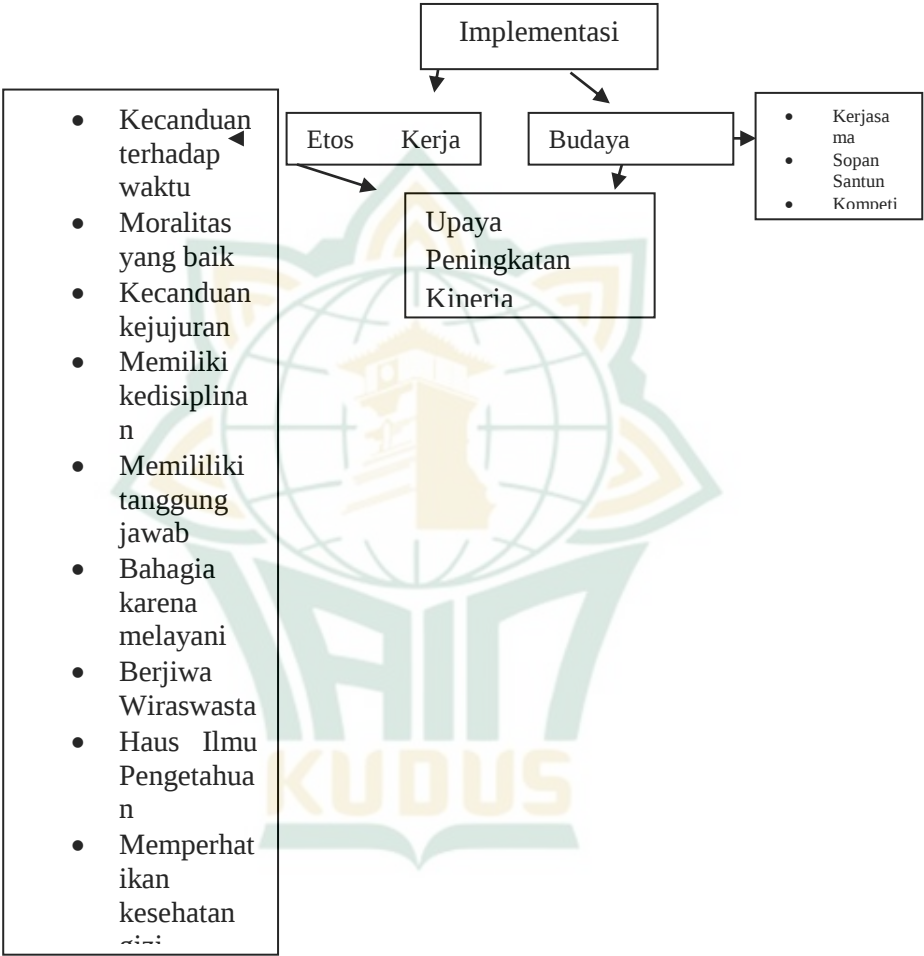
		Upaya Meningkatkan Kinerja⁵⁰	positif dengan knerja karyawan, hal tersebut didukung oleh pandangan Islam mengenai kewajiban moral bagi setiap muslim untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan aturan Islam dalam segala aspek termasuk bekerja	n yang hampir sama yaitu tentang budaya organsasi sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan . Perbedaan: dalam penelitian ini, menjelaskan tentang budaya organisasi yang dikaitkan dengan Islam. Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti bersifat umum.
--	--	--	--	--

⁵⁰ Lukman Hakim “Budaya Organisasi Islami sebagai upaya Meningkatkan Kinerja” *Jurnal Iqtishadia* 9, no.1(2016):198.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja merupakan hal yang penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan karena kinerja menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan perusahaan yang telah dibuat. Kualitas dan kuantitas kinerja tidak hanya akan mempengaruhi prestasi kerja individu tetapi juga mempengaruhi prestasi perusahaan. Kinerja yang baik akan membantu perusahaan selangkah lebih maju mencapai langkah strategis dalam mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang baik, pelaksanaan dan pencapaian target dapat berjalan dengan optimal. Karena perencanaan yang strategis dapat diukur dengan mengetahui perilaku individu maupun manajemen.

Dari sinilah peneliti ingin mengetahui bagaimana penerapan etos kerja Islami dan budaya organisasi di Nibras *House* Trangkil sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawannya yang dijelaskan melalui kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar2.2 Kerangka berfikir

Perusahaan harus menerapkan etos kerja Islami yang tercermin untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa sikap etos kerja Islami; kecanduan terhadap waktu, moralitas yang bersih (ikhlas), kecanduan atas kejujuran, memiliki kedisiplinan, memiliki tanggung jawab, bahagia karena melayani, berjiwa wiraswasta, mereka haus ilmu pengetahuan, memperhatikan kesehatan gizi, insting bersaing, istiqomah dan konsisten, memperbanyak relasi dan komunikasi, kemandirian. Selain etos kerja Islami, perusahaan hendaknya harus mengimplementasikan budaya organisasi karyawan melalui sikap kerjasama, toleransi, sopan santun, dan kompetitif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

