

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi teori

1. Etika Kerja Islam

a. Pengertian Etika Kerja Islam

Istilah etika sering kali dipergunakan secara bergantian dengan istilah moral karena memiliki makna yang sama. Etika berdasar dari bahasa latin “*etos*” yang memiliki arti “*kebiasaan*”. Sementara itu istilah etika dalam bahasa arab “*akhlak*”. Dari keduanya, etika dapat diartikan sebagai adat istiadat atau kebiasaan yang merujuk pada perilaku individu itu sendiri, tindakan yang dimaksud adalah baik buruknya perilaku yang dicerminkan.¹ Menurut Shea mendefinisikan bahwa etika merupakan suatu prinsip dalam bertingkah laku yang menjadi dasar dari individu dan sebagai salah satu standard tingkah laku.² Etika juga bisa dikatakan sebagai rambu-rambu dalam kelompok masyarakat yang dapat saling membimbing dan mengingatkan sesama anggota

¹ Desy Astrid Anindya, “Pengaruh Etika Bisnis Islam Terhadap Keuntungan Usaha Pada Wirausaha Di Desa Delitua Kecamatan Delitua”, *At-Tawasuh*, Vol. II, No. 2, (2017): 393.

² Megat Ayop Megat Arifin, Abd. Halim Ahmad, “Kepentingan Budaya Integritas Dan Etika Kerja Dalam Organisasi Di Malaysia: Suatu Tinjauan Umum”, *GEOGRAFIKA Online Malaysia Journal Of Society And Space* 12 Issue 9, (2016):148.

kearah *good conduct* (tindakan terpuji) yang harus dipatuhi dan dijalankan.³

Dalam bisnis, etika sudah disepakati oleh kelompok-kelompok bisnis yang selanjutnya dijadikan untuk acuan dalam mewujudkan tujuan dalam bisnis, yang meliputi kesadaran dalam setiap pelaku bisnis, memperkenalkan argumentasi moral dalam bidang ekonomi ataupun bisnis, dan membantu dalam menentukan sikap moral yang tepat.

Menurut Sinamo, Etika kerja merupakan perilaku kerja yang positif dan memiliki mutu yang tinggi, dan berakar pada kesadaran serta keyakinan yang kuat sehingga memiliki konsep kerja yang holistik. Konsep utama yang dimaksud adalah mencakup idealisme yang mendasari prinsip-prinsip dan nilai-nilai luhur yang mengatur terhadap perilaku atau karakter utama seperti moral, kode etik, dan pikiran pokok para pelakunya.⁴

Nilai etik merupakan nilai-nilai yang mendorong manusia untuk memiliki pribadi yang jujur, benar, adil, dan bahagia . Jika nilai etik bisa dilakukan dengan benar, maka akan menyempurnakan

³ Layaman, Maya Jumalia, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan", *Indonesian Journal Of Strategic Management*, Vol 1, (2018): 73.

⁴ Andri Hardiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kerja Karyawan PT. AE", *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol. 3, No. 2, (2015):152.

hakikat manusia sepenuhnya.⁵ Etika dalam penerapan bisnis merupakan suatu konsep dalam bidang ilmu yang biasanya dilupakan oleh pelaku bisnis. Karena etika dianggap sebagai perwujudan nilai moral yang sudah tertanam didalam diri individu dalam menjalankan bisnis.⁶

Etika kerja pada dasarnya terbentuk atas dasar pengaruh dari sistem atau nilai yang dijadikan panutan dalam bekerja, yang selanjutnya terbentuk semangat karyawan yang bisa dijadikan sebagai pembeda antara satu dengan karyawan lainnya. Dengan demikian, etika kerja Islam diartikan sebagai refleksi kepribadian seseorang yang melakukan pekerjaan dengan tumpuan terhadap kemampuan konseptual yang dimiliki serta memiliki sifat yang inovatif dan kreatif. Etika kerja seorang muslim terbentuk atas dasar iman yang menjadi pedoman hidupnya, yang memberikan norma dasar untuk membangun muamalahnya. Seorang muslim wajib untuk menjadi orang yang bertaqwa dan amanah dalam bermoral.⁷

Pada awalnya etika kerja berasal dari al-Qur'an yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW

⁵ Desy Astrid Anindya, "Pengaruh Etika Bisnis Islam Terhadap Keuntungan Usaha Pada Wirausaha Di Desa Delitua Kecamatan Delitua", 393.

⁶ Iwan Aprianto, M. Andriyansah, Muhammad Qodri, Mashudi Hariyanto, *Etika dan Konsep Manajemen Bisnis Islam*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 3-6.

⁷ Layaman, Maya Jumalia, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan", *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 73.

dalam mengucapkan dan bertindak sesuai ajarannya.⁸Dalam QS At-Taubah (9:105)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya : dan katakanlah, “ bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Beekun mendefinisikan etika kerja islam merupakan seperangkat prinsip moral yang dijadikan pembeda mengenai apa yang benar dari apa yang salah. Rizk juga berpendapat bahwa etika kerja islam merupakan arah terhadap pekerjaan dan pendekatan kerja sebagai aset dalam kehidupan manusia.⁹Etika kerja Islam merupakan prinsip moral yang membedakan mana yang benar dari apa yang salah. Etika kerja Islam merupakan suatu dedikasi terhadap

⁸ Syamsul Hidayat, Heru Kurnianto Tjahrono, “Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris Pada Pondok Pesantren Modern Di Banten)”, Yogyakarta: 627.

⁹ Syamsul Hidayat, Heru Kurnianto Tjahrono, “Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris Pada Pondok Pesantren Modern Di Banten)”, 627.

apa yang dikerjakan, seperti halnya usaha yang cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekaligus mampu menentukan kemampuan manusia dalam pekerjaan. Etika kerja Islam memiliki pandangan bahwa dedikasi dalam bekerja dan berusaha harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh setiap individu. Etika kerja Islam memiliki wilayah interpretasi yang cukup luas, terkadang mencakup cara berpikir serta mampu bertindak secara menyeluruh yang dicerminkan oleh seorang muslim. Hal terpenting dari etika kerja Islam adalah keterikatan manusia kepada pekerjaan yang diwujudkan tanggungjawab, dilarang adanya pemaksaan terhadap seseorang, berusaha secara halal. Dalam Islam tidak memahami adanya pekerjaan yang mengingkari Allah seperti sifat yang dimiliki adalah dapat dipercaya, dan profesional.¹⁰

Pada umumnya etika kerja islam dilandasi atas dasar 4 pilar utama (menurut Ali) seperti memiliki usaha, bertanggung jawab secara moral (*morrally reponsible conduct*), transparansi (*transparent*), dan mampu berkompetisi. Selanjutnya dengan pandangan yousef tentang etika kerja Islam bahwa etika kerja berasal dari Al-Qur'an dan hadits dengan

¹⁰ Irsad Andriyanto, Analisis Peran Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Etika Kerja Islam Dan Sikap Terhadap Perubahan, *Iqtishadia*, Vol. 9, NO. 1, (2016):6.

mengutamakan kerja sebagai suatu kebijakan.¹¹ Menurut Triyuwono mengungkapkan bahwa etika kerja islam terekspresikan dalam bentuk syariah (yang terdiri dari Al-Qur'an, Sunnah, Hadits, Ijma, dan Qiyas) yang didasarkan atas sifat keadilan yang memiliki fungsi sebagai sumber atau kriteria untuk membedakan mana yang benar dan mana yang salah.¹²

Islam memandang tujuan dari etika adalah untuk “menyebarkan rahmat terhadap semua makhluknya”, dengan demikian tujuan diutusnya Rasulullah SAW untuk menyebarkan rahmat untuk semua alam.¹³ Faktor pembeda antara etika kerja berdasarkan syariah dengan etika lainnya adalah terkait dengan niat, cara menentukan tujuan, dan sumber dalam menentukan nilai. Terdapat dua dimensi didalam etika kerja islam yaitu *ukhrawi* dan *duniawi*. Dalam format *ukhrawi*, dalam syariah ditekankan pada pentingnya niat yang semata-mata untuk mendapatkan rahmat dari Allah SWT. Secara *duniawi*, syariah menekankan konsep insan yang selalu menyempurnakan pekerjaan dan proses

¹¹ Syamsul Hidayat, Heru Kurnianto Tjahrono, “Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris Pada Pondok Pesantren Modern Di Banten)”, 627.

¹² Sri Anik & Arifuddin, “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi”, *JAAI*, Vol. 7, No. 2, (2003):161.

¹³ Irsyad Andriyanto, “Analisis Peran Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Etika Kerja Islam Dan Sikap Terhadap Perubahan”, *Iqtishadia*, Vol. 9, No. 1, (2016): 5.

belajang yang sungguh-sungguh, akurat, dan sempurna. Dalam firman Allah SWT : QS. Al-Qashas 77

وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.*¹⁴

b. Aspek Etika Kerja Islam

Dari pengertian etika kerja islam yang dijelaskan diatas, Sinamo menjelaskan terdapat delapan aspek yang melatarbelakangi etika kerja islam, diantaranya:¹⁵

1) Kerja Adalah Rahmat

Kerja adalah rahmat, artinya percaya terhadap pandangan bahwa kerja merupakan rahmat dari

¹⁴ Irsyad Andriyanto, “Analisis Peran Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Etika Kerja Islam Dan Sikap Terhadap Perubahan”, *Iqtishadia*, 5.

¹⁵ Amiruddin, Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor, (2019): Qiara Media, 13.

Alah SWT, oleh sebab itu rahmat tersebut harus disyukuri.

2) Kerja Adalah Amanah

Kerja adalah amanah, artinya amanah yang diberikan Allah SWT yang lahir melalui proses refleksi batin manusia yang dihadapkan dengan tuntutan moral dan idealisme. Dalam proses ini terjadi penyerataan perasaan, pencerahan, dan kejiwaan batin yang kemudian ditransformasikan terhadap kesadaran manusia ke tingkat yang lebih tinggi sehingga lahirlah kerja merupakan suatu amanah.

3) Kerja Adalah Panggilan

Kerja merupakan suatu panggilan, artinya suatu konsep kuno, dimana konsep ini merupakan kewajiban sekaligus tugas untuk dikerjakan dengan tujuan agar manusia bekerja dengan tulus dan selalu mengedepankan integritas.

4) Kerja Adalah Aktualisasi

Kerja adalah aktualisasi, artinya suatu pengarahan yang membentuk karakter dan kompetensi manusia dengan tujuan manusia dapat belajar dan bekerja keras.

5) Kerja Adalah Ibadah

Kerja adalah ibadah, dimana tindakan yang dilakukan bukan hanya sekedar mencari kenikmatan duniawi melainkan kenikmatan akhirat

juga. Melalui kerja manusia memiliki karakter mental dan kepribadian yang dapat memperkaya silaturahmi antar sesama dengan saling menyayangi dan mengasihi.¹⁶

6) Kerja Adalah Seni

Kerja adalah seni, artinya kerja yang mendatangkan kesukaan yang bersumber dari aktivitas yang dilakukan. Aktivitas ini biasanya digunakan untuk menyelesaikan masalah yang timbul. Pekerjaan yang dilakukan dengan seni akan terlihat dari kemampuan manusia untuk berpikir.

7) Kerja Adalah Pelayanan

Kerja merupakan pelayanan, artinya kerja yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang dilakukan dengan rendah hati. Jika semua manusia bekerja dengan hakikatnya, maka setiap orang akan bergerak ke tingkat yang lebih tinggi.¹⁷

c. Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja Islam

Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi etika kerja Islam, yaitu:

¹⁶ Amiruddin, Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor, 13-15.

¹⁷ Amiruddin, Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor, 15.

1) Faktor Individu

Dilihat dari pengalaman yang ditemukan, bahwa orang yang berorientasi kerja tinggi akan menempatkan kekuatan atau keahliannya secara individualisme. Individualisme memiliki ciri-ciri bertanggung jawab, kerja keras, dan memiliki kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki. Individualisme adalah dasar dari etika kerja dalam kehidupan seseorang. Menurut Ali, Azim dan Falcone (2008:426) bahwa “kultur memiliki perbedaan dalam tingkat individualisme dan kerja sama”. Faktor individu sendiri terdiri dari nilai kerja, sikap kerja, persepsi, kebutuhan dan demografi.

2) Faktor Kelompok

Dinamika kelompok merupakan pengingat bahwa isi dari etika kerja adalah berfokus pada nilai-nilai yang cukup luas, yang ditunjukkan dari standard evaluasi dan ukuran etika pelaku. Sedangkan etika kerja tidak sepenuhnya mewakili aturan dan peraturan, melainkan suatu hubungan yang menekankan pada pelaku dengan etika kerja yang baik dan diakui. Individu yang menerapkan etika kerja yang baik akan cenderung bertindak dengan benar dalam suatu kelompok dengan mengambil keputusan yang berdasarkan atas prioritas. Hal ini mencerminkan bahwa etika kerja kelompok

memiliki pengaruh terhadap individu atau kelompok.

3) Faktor Organisasi

Standar etika yang tinggi merupakan kunci dari berkembangnya etika kerja, hal ini karena kesuksesan organisasi serta kesejahteraan anggotanya akan bergantung pada kekuatan individu. Faktor penentu dari keputusan berasal dari organisasi. Dalam lingkungan organisasi dimana etika kerja individu dan kelompok harus bisa dikombinasikan sesuai dengan faktor budaya dan sosial. Etika bisnis organisasi yang baik akan mencerminkan persepsi, sikap, nilai-nilai, dan kebutuhan terhadap pekerjaan.

4) Faktor Budaya

Budaya adalah peristiwa, petunjuk dan pengalaman dari masa lampau. Budaya bisa dikatakan sebagai total interaktif dari karakteristik masyarakat yang berpengaruh terhadap kelompok manusia terhadap lingkungan. Hubungan budaya dengan lingkungan dapat menentukan identitas suatu kelompok.

5) Faktor Religius

Disini kepercayaan memiliki peran penting dalam kerja sama kelompok dalam memberikan sikap terhadap pekerjaan. Agama merupakan pemikiran yang efektif dapat membentuk kekuatan budaya

keyakinan dan budaya kerja. Bentuk kehidupan dapat digambarkan dalam pola keteladanan untuk mengenali tugas dan tindakan masyarakat dalam sehari-hari yang diterima sebagai bagian terpenting dalam agama.¹⁸

d. Prinsip-Prinsip Etika Kerja Islam

Dalam dunia bisnis, para pebisnis harus memperhatikan prinsip-prinsip etika yang sudah ditetapkan oleh Islam guna meraih keberkahan dalam menjalankan bisnisnya. Adapun prinsip-prinsip yang digariskan dalam islam diantaranya:

1) Jujur

Jujur yang dimaksudkan adalah sesuai dengan ukuran (*quantity*). Jujur dalam ukuran sangatlah penting diperhatikan karena Allah SWT. telah menjelaskan bahwa “celakalah bagi orang yang curang. Apabila mereka menyukat dari orang lain (untuk dirinya), dipenuhkannya (sukatanya). Akan tetapi apabila mereka mengukur atau menimbang dengan jujur maka akan lain.”

Jujur bukan hanya kunci dari kesuksesan bagi pelaku bisnis, melainkan etika bisnis juga sangat penting untuk menerapkan prinsip

¹⁸ Amiruddin, *Pengaruh Etika Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Kabupaten Biak Numfor*, 18-21.

kejujuran.¹⁹ Dalam suatu hubungan, kepercayaan merupakan elmen dasar yang diperoleh dari ketulusan hati. Dalam membangun bisnis kerangka kepercayaan seorang penjual harus menerapkan sifat jujur dan adil, baik kepada diri sendiri ataupun terhadap orang lain. Kejujuran harus direalisasikan dalam praktik secara langsung, seperti penggunaan timbangan sesuai dengan kaidahnya dan tidak membedakan antara kepentingan penjual ataupun pembeli.²⁰

2) Menjual barang yang bermutu

Menjual barang yang bermutu maksudnya barang yang memiliki kualitas baik. Salah satu kekurangan dalam berdagang merupakan tidak transparan dalam kualitas produk, yang artinya mengabaikan tanggung jawab dalam berbisnis. Kunci utama dari berbisnis adalah tanggung jawab. Dengan adanya tanggung jawab diharapkan bisa seimbang (balance) untuk memperoleh keuntungan (profit) dan memenuhi norma-norma yang sudah dijadikan kebiasaan. “berbuat curang dan berbohong memiliki arti sama dengan menyembunyikan.” Bukankan berbohong akan

¹⁹ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebar Plus imprint dari Penebar Swadaya, 2010): 34.

²⁰ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Dalam Prespektif Islam*, (Malang: UIN-Malang Press, 2007):24-25.

menyebabkan kecurigaan, sebaliknya kejujuran akan melahirkan kemenangan sebagaimana telah dijelaskan oleh Rasulullah saw dalam sabdanya “apa yang meragukanmu dan apa yang tidak meragukanmu maka tinggalkanlah. Sesungguhnya kejujuran membawa ketenangan dan kebohongan akan melahirkan kegelisahan” (HR. Al-Turmudji). Sikap tidak adil akan cenderung lebih mengejar keuntungan dengan menyembunyikan mutu. Secara tidak langsung telah melakukan penindasan terhadap pembeli.

3) Larangan adanya sumpah

Larangan menggunkan sumpah biasanya dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Manusia terlalu mudah dalam menggunkan sumpah dengan artian untuk menyakinkan konsumen. Perbuatan tersebut dilarang dalam Islam karena akan menghilangkan berkah yang telah dijanjikan oleh Allah SWT.

4) Murah hati

Dalam transaksi jual beli pasti akan kontak langsung antara produsen dengan konsumen. Hal ini dihimbau supaya menerapkan sikap ramah dan murah hati kepada setiap konsumen. Dengan sikap ini produsen akan mendapatkan berkah dan akan diminati oleh banyak konsumen.

5) Membangun hubungan baik

Membangun hubungan yang baik adalah mampu menciptakan hubungan baik antara penjual dan pembeli atau sering disebut kolega. Dalam Islam menekankan adanya hubungan konstruktif dengan siapa pun baik itu dalam wujud monopoli, oligopoli ataupun wujud lain yang tidak mencerminkan keadilan yang berhubungan antar pelaku bisnis.

6) Tertib administrasi

Dalam bisnis biasa jika kejadian pinjam meminjam antar sesama. Dalam hal ini al-Qur'an sudah menjelaskan mengenai administrasi utang piutang, hal ini dilakukan supaya manusia terhindar dari kesalahan.

7) Menetapkan harga dengan transparan

Hal ini dilakukan supaya harga yang tidak transparan bisa merugikan konsumen atau pembeli. Untuk itu ditetapkan harga dengan transparan supaya saling terbuka antar pembeli dan penjual tidak terjerumus dalam riba.²¹

²¹ Muhammad Djakfar, Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi, 34-41.

2. Budaya Kerja Islam

a. Pengertian Budaya Kerja Islam

Budaya diartikan sebagai keyakinan, pola, sikap, totalitas, seni, dan perilaku dari pola pikir manusia yang menjadikannya sebagai karakteristik dari komunitas di dalam lingkungan sosial. Budaya biasanya terbentuk sebagai simbol atau ritual yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari.

Arti lain dari budaya adalah suatu perangkat lunak dari pikiran, dimana budaya bisa diartikan sebagai hasil dari pemograman kolektif dari pikiran yang berbentuk perasaan, pola pikir, dan potensi yang dapat dijadikan sebagai pelajaran selama hidup. Setiap kelompok memiliki program kolektif yang dijadikan sebagai pembeda dari kelompok masyarakat lain. Biasanya pemograman kolektif terjadi selama dari masa anak-anak, sepuluh tahun pertama setelah kehidupan, dan menghasilkan tata nilai yang mewarnai kehidupan seseorang²².

Menurut Mas'ud menjelaskan bahwa budaya kerja islam merupakan suatu sistem dimana nilai-nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islami yang dianut sebagai sistem kerja yang sebagai rujukan untuk bertindak dan membedakan dengan

²² Frans Mardi Hartanto, Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan Dan Potensi Insani, (Jakarta: PT. Mizan Pustaka, 2009): 170-171.

sistem organisasi lainnya.²³ Budaya kerja merupakan kesederhanaan yang sering dilakukan pegawai dalam organisasi, kesalahan pada kebiasaan yang tidak ada sanksi jelas secara moral telah memiliki kesepakatan bahwasanya kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus dianut untuk mencapai tujuan. Budaya kerja merupakan filsafah yang didasarkan pada pandangan hidup yang dijadikan nilai dan menjadi kekuatan, sifat, dan kebiasaan untuk membudayakan hidup masyarakat yang bisa mencerminkan sikap kepercayaan, angan-angan, perilaku, serta perilaku yang mewujudkan sebagai pekerjaan.²⁴

Budaya kerja memiliki arti yang cukup luas, dimana budaya akan merubah perilaku dan sikap SDM guna mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya dalam menghadapi tantangan dimasa yang akan datang. Schein mendefinisikan bahwa budaya merupakan patokan dasar yang digunakan untuk mengatasi masalah yang muncul biasanya secara internal maupun eksternal perusahaan. Budaya adalah keseluruhan dari pola perilaku yang terlihat dalam kehidupan seni, agama,

²³ Diah Ayu Kusumawati, "Perilaku Kerja Islam Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi", *2nd CBAM*, Vol. 2, No. 1, (2015):234-235.

²⁴ Layaman Dan Maya Jumalia, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon", 6

kelembagaan, sosial, serta semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia. Ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja diantaranya orientasi pada hasil, tanggung jawab karyawan, , inovasi, sistem kerja dan pengetahuan.²⁵

Pemahaman dalam pengembangan budaya kerja sangatlah penting, oleh karena itu perlu mengerti apa saja yang dapat mempengaruhi budaya kerja. Budaya kerja dapat mempengaruhi beberapa hal, diantaranya:

- 1) Fokus Perhatian yang diterapkan di lokasi kerja.
- 2) Perilaku Profesional untuk semua anggota perusahaan
- 3) Hal-hal yang dapat dihargai di lokasi kerja
- 4) Presepsi tentang waktu, individu, kelompok , masyarakat, dan lingkungan alam²⁶

b. Unsur-Unsur Budaya Kerja Islam

Budaya kerja terbagi menjadi dua unsur, diantaranya:

²⁵ Risky Nur Adha Dkk, “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”, *Jurnal Peneloitian Ipteks*, Vol. 4, No. 1 (2019):50

²⁶ Zakiul Amri Rizkina, Muhammad Adam, Syafruddin Chan, “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)”, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, Vol. 1, No. 1, (2017): 62.

1) Sikap pada pekerjaan

Sikap pada pekerjaan yang dimaksud adalah kecintaan pada pekerjaan daripada dengan hal-hal lain seperti santai dengan hanya mengandalkan kepuasan yang timbul dari kesibukan pekerjaannya sendiri, bahkan merasa terdesak dalam melakukan pekerjaan guna kelangsungan hidupnya.

2) Sikap di waktu bekerja

Sikap di waktu bekerja yang dimaksud adalah tanggung jawab, rajin terhadap pekerjaan, hati-hati, cermat, teliti, memiliki keahlian dalam hati untuk belajar tentang kewajiban dan tugas dalam bekerja, saling menolong sesama karyawan, dan sebaliknya.

Budaya kerja berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lain, karena landasar dari budaya kerja merupakan sikap yang tercermin oleh setiap individu atau kelompok. Terciptanya budaya kerja dapat memberikn dampak positif dan bermanfaat bagi setiap anggotanya, hal ini karena dalam sebuah organisasi membutuhkan saran, pendapat, dan kritik yang sifatnya membangun untuk kemajuan suatu organisasi. Sebaliknya budaya kerja akan berdampak buruk apabila

dalam organisasi tersebut memiliki perbedaan dari satu individu dengan individu lainnya.

Butuh waktu cukup lama untuk memperbaiki budaya kerja, perlu adanya perbaikan mulai dari sikap dan tingkah laku dari seorang pemimpin yang dicontojkan dan diikuti oleh karyawannya. Budaya kerja bisa muncul dari tingkat kesadaran seorang pimpinan. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja sedang mengalami masalah yang berdampak terhadap perubahan-perubahan yang muncul dari luar ataupun dalam perusahaan²⁷

c. Fungsi Budaya Kerja Islam

Budaya kerja suatu perusahaan memiliki peran strategis guna meningkatkan efektivitas kerja dari suatu perusahaan itu sendiri, baik dengan jangka waktu pendek ataupun jangka waktu panjang. fungsi dari budaya organisasi sendiri merupakan instrumen dalam menentukan kemana arah perusahaan seperti apa boleh tidaknya dilakukan, bagaimana alokasi sumber daya organisasi juga sebagai instrumen untuk menyikapi masalah dan peluang dari lingkungan.

²⁷ Join Rachel Luturmas, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon”, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 2, No. 2, (2017): 154-155.

Menurut Kreitner dan Kinichi budaya organisasi memiliki empat fungsi, yaitu:

- 1) Membentuk perilaku karyawan
- 2) Mempermudah komitmen secara kolektif
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial
- 4) Dan memberikan identitas kepada karyawan²⁸

d. Dimensi Budaya Kerja Islam

Pengembangan budaya kerja perlu dilakukan melalui perubahan pola pikir yang mendasar. Perubahan dimulai dengan melakukan perubahan pada berbagai asumsi dasar mengenai pekerja, pekerjaan, dan kerja karyawan. Konsep yang dipilih untuk diajukan digunakan sebagai tolak ukur dari keyakinan bahwa manusia sebagai peran sentral dalam penyelenggaraan dan memenejemen suatu bisnis.

Asumsi dasar dan pendekatan psikologi merupakan bagian implisit dari budaya kerja, karena keduanya dianggap sebagai pembentuk mental yang akan digunakan selanjutnya. Selain itu juga merupakan inti dari budaya kerja yang tercermin secara lebih nyata dalam tatanilai, falsafah, dan norma yang digunakan dalam kehidupan bisnis dan kerja.

²⁸ Jufrizen, "Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, Vol. 18, No. 2, (2017):149-150.

Secara eksplisit, budaya kerja dapat diwujudkan dalam berbagai produk dan jasa yang dihasilkan perusahaan ataupun dari kebiasaan diperlihatkan kesehariannya ditempat kerja.

Keyakinan yang dimiliki oleh individu akan mewarnai sikap dan perilaku didalam suatu komunitas. Keyakinan ini akan membentuk mental individu di tempat kerjanya. Di tempat kerja dibutuhkan mental kerja yang dilandasi penyelenggaraan dan manajemen perusahaan. Format budaya kerja umumnya dipergunakan untuk kondisi kultural di tempat kerja sebagai berikut:

1) Hubungan vertikal yang terdapat di lokasi kerja

Dimensi ini biasanya bersangkutan dengan sifat yang terdapat di antara atasan dengan pegawai(karyawan). Ukuran yang umum digunakan biasanya menunjukkan jarak psikologis yang terdapat antara bawahan dengan atasan.

2) Sifat hubungan kerja sama

Dianggap dimensi yang penting dimana biasanya dijadikan bahan kajian yang bersangkutan dengan sifat antar karyawan.

3) Tingkat kepedulian dan pertimbangan

Dalam pengambilan keputusan, ada orang yang yang dapat melakukannya hanya dengan memperhitungkan pertimbangan rasional dan objektif. Tetapi, ada juga orang yang akan

memperhatikan banyak hal seperti dengan penuh kepedulian, politik, budaya, dan dampak psikososial terhadap kepentingan para pemangku kepentingan perusahaan.

4) Sikap orang dalam menghadapi risiko

Salah satu dimensi budaya kerja yang dianggap penting, karena bersangkutan dengan sikap orang pada waktu mereka harus menghadapi risiko usaha. Ada orang yang berani dalam menghadapi risiko yang muncul, tetapi sebaliknya ada orang yang tidak berani menghadapi risiko yang muncul.

5) Orientasi waktu ditempat kerja

Dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab, biasanya mereka berwenang di masa mendatang. Mereka biasanya mengaitkan apa yang dilakukan dengan sesuatu wawasan di masa mendatang. Wawasan yang dimaksud bisa berjangka panjang ataupun berjangka pendek.. dimensi ini juga menunjukkan apakah orang-orang cenderung bersifat konsumtif atau suka menabung.²⁹

²⁹ Frans Mardi Hartanto, Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan Dan Potensi Insani, 181-182.

3. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja merupakan perilaku atau tindakan yang diterapkan oleh individu atau kelompok menurut Siagian.³⁰ Produktivitas kerja ialah suatu pengukuran output berupa barang atau jasa yang berhubungan dengan input yang berupa materi, bahan baku, model, dan peralatan. Pengertian lain dari produktivitas kerja adalah suatu perbandingan dari pencapaian unjuk kerja secara maksimal (efektivitas) secara efisiensi dari salah satu individu yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam waktu tertentu.³¹

Dewan produktivitas nasional berpendapat bahwa produktivitas merupakan suatu sikap mental yang berpandangan jika mutu kehidupan saat ini harus lebih baik dari hari sebelumnya dan esok harinya harus lebih baik lagi. Definisi lain dari produktivitas adalah bagaimana cara sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerjanya dengan maksimal dan mampu memanfaatkan SDM yang sudah ada dengan efektif atau sebagai rasio antara

³⁰ Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung", *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO*, Vol. 1, No. 1, (2013): 8.

³¹ Nuzsep Almigo, " Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal Psyche*, Vol. 1, Nomor 1, (2004): 53.

pengeluaran serta pemasukan dalam jangka waktu tertentu.³²

Produktivitas kerja adalah tindakan yang diterapkan oleh individu atau kelompok yang dilihat dari kepribadian (bentuk sikap), cara pikir, serta tindakan yang dicerminkan melalui perilaku yang mampu mempengaruhi kepribadian individu atau kelompok. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya faktor situasi yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai individu seperti adanya kondisi sarana dan prasarana usaha yang baik, ruang yang tenang, adanya pengakuan atas pendapat sesama rekan kerja, dan pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawannya. Sistem kerja yang seperti ini dapat dijadikan sebagai dukungan dan dorongan yang dapat dicapai oleh kinerja yang tinggi dibandingkan dengan kondisi kerja yang tidak mendukung akan menimbulkan pelayanan yang kurang memuaskan, pemimpin yang otoriter, dan menimbulkan kinerja karyawan yang rendah.³³

Terdapat dua aspek penting yang dijadikan sebagai penilaian diantaranya aspek ekonomi dan

³² Ridwan Purnama, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung”, *Jurnal Strategic*, Vol. 7, No. 14 (2008):62.

³³ Desi Rahmawati, “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung”, 8.

aspek non ekonomi. Aspek non ekonomi yang dimaksud seperti mutu kerja, mutu kehidupan, manajemen dan organisasi, motivasi, perlindungan dalam keselamatan kerja, dan lain-lain. Aspek non ekonomi juga memiliki peran besar terhadap peningkatan produktivitas.

Konsep dari produktivitas adalah mencakup perilaku dan sikap mental yang mampu berorientasi dalam perubahan yang berkelanjutan (*continuous improvment*), dan memiliki pandangan bahwa kinerja karyawan hari ini harus lebih baik. Ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja (SDM) ataupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara menyeluruh.³⁴

b. Faktor Dalam Menentukan dan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Balai Pengembangan Daerah menjelaskan bahwa ada enam faktor utama yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu;

- 1) Pengefesiensi tenaga kerja, artinya perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

³⁴ Hari Mulyadi, "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa", 102.

- 2) Sikap kerja, seperti kesediaan dalam bekerja secara bergantian, mampu menerima tambahan tugas serta mampu bekerja secara berkelompok.
- 3) Kewiraswastaan yang dilihat dalam mengambil resiko, dalam berusaha, serta kreativitas yang berada dalam jalur yang benar.
- 4) Hubungan antara tenaga kerja dengan pemimpin organisasi yang tercermin dalam usaha bersama dalam meningkatkan produktivitas melalui lingkaran quality control circles (pengawasan mutu) serta panitia dalam kerja unggul.
- 5) Manajemen produktivitas yang efisien mengenai sumber dan sistem kerjaguna meningkatkan produktivitas.
- 6) Keterampilan yang ditentukan melalui pendidikan, keterampilan dalam teknik industri dan latihan dalam manajemen dan supervisi.³⁵

Ada faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Simanjuntak yang dikutip dari Edy Sutrisno memiliki pendapat seperti, yaitu:

- 1) Pelatihan
Pelatihan yang dimaksudkan adalah untuk melatih keterampilan kerja karyawan dengan cara yang

³⁵ Hari Mulyadi, “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa”, 102.

tepat. Pelatihan ini sangat diperlukan bukan untuk pelengkap semata, melainkan untuk memberikan edukasi dari dasar pengetahuan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Mental dan fisik karyawan adalah hal yang penting, karena keadaan mental dan fisik yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Fisik karyawan dan mental juga memiliki hubungan yang erat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara pemimpin dengan karyawan

Seorang atasan harus memiliki hubungan baik terhadap karyawannya, karena itu sangat berpengaruh terhadap kerja karyawan. Sikap yang ditunjukkan oleh seorang atasan akan dijadikan sebagai contoh untuk karyawannya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila bawahan diperlakukan dengan baik oleh atasannya, maka akan membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja dan mampu berpartisipasi dengan baik dalam bekerja sehingga itu akan memiliki pengaruh penting terhadap produktivitas kerja.³⁶

³⁶ Amra Muslimin, “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang”, (2016): 40.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mencoba untuk melakukan penelusuran kepada penelitian-penelitian terdahulu serta sebagian studi yang memiliki keterkaitan serupa dengan penelitian yang akan dikaji oleh penulis. Hasil dari penelitian terdahulu mampu dijadikan sebagai rujukan yang mendukung dilakukannya penelitian tentang “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ega/Sawo Konveksi)”.

Pertama, penelitian Jufrizen (2017) dengan judul “Efek Moderasi Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan mengkaji serta menganalisis data dengan perhitungan angka yang selanjutnya akan ditarik kesimpulan. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dengan hasil penelitian bahwa model yang dilakukan dapat digunakan untuk melakukan pengujian analisa regresi berganda.

Kedua, penelitian Harjoni (2014) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe”. Tujuan dari penelitian ini digunakan untuk

menjelaskan dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara etos kerja islam dengan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penelitian *explanatory reserch* (eksplanasi). Pengujian yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik yang memperoleh hasil bahwa memiliki pengaruh secara langsung antara variabel etos kerja islam terhadap kinerja karyawan sehingga apabila etos kerja islam yang dimiliki oleh karyawan baik, maka akan berakibat semakin meningkat kinerja karyawan.

Ketiga, penelitian Join Rachel Luturmas (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Ambon”. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa berpengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang digunakan merupakan penelitian *ex-post* dan penelitian korelasi. Yang digunakan dalam penelitian merupakan analisis *multiple regression* (regresi berganda) dan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang berlaku di perusahaan sudah berjalan secara efektif dalam menunjang operasional perusahaan.

Keempat, penelitian Irsad Andriyanto (2016) dengan judul “Analisis Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Etika Kerja Islam dan Sikap Terhadap Perubahan”. Tujuan dari penelitian ini adalah mampu mengidentifikasi peran dari *job involment* sebagai media penghubung antara etika kerja islam

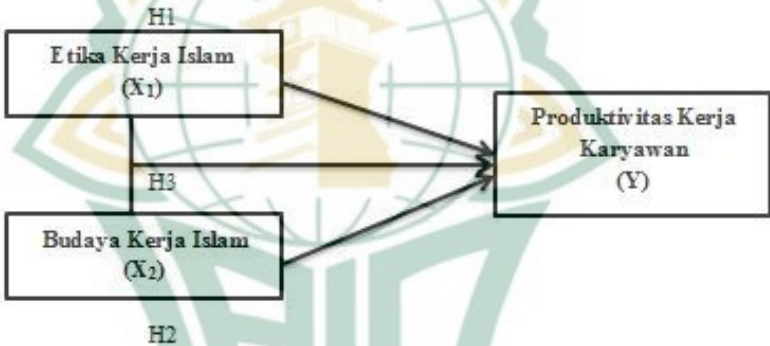
dengan sikap terhadap perubahan do BPPS di Indonesia. Penelitian yang digunakan adalah penelitian primer, dimana data yang diperoleh melalui survei lapangan dengan menggunakan semua metode pengumpulan data secara orignal. Pengujian yang digunakan dalam penelitian adalah analisis *multivariate* dengan model persamaan struktural (*struktural equation model* (SEM) dan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan anatar *job involvemnt* sebagai mediator dengan etika kerja islami terhadap sikap perubahan.

Kelima, penelitian Putu Agus Eka Cahyantara dan Made Subudi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan”. Tujuan dari penelitian ini mampu menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analyze*) yang dilakukan untuk menguji hubungan pengaruh antar variabel dengan hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya kerja memiliki pengaruh secara langsung kepada disiplin kerja maupun produktivitas kerja.

C. Kerangka Berpikir

Untuk memahami masalah yang akan dibahas, maka perlu adanya pemikiran yang digunakan sebagai landasan dalam meneliti masalah yang muncul sehingga bertujuan untuk mengembangkan, menemukan, menguji kebenaran suatu penelitian serta kerangka berpikir yang akan digambarkan oleh bagan berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor utama yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu; Pengefesiensi tenaga, sikap kerja, kewiraswastaan yang dilihat dalam mengambil resiko, hubungan antara tenaga kerja dengan pemimpin, manajemen produktivitas yang efisien, serta keterampilan yang ditentukan melalui pendidikan,³⁷

³⁷ Hari Mulyadi, “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa”, 102.

oleh karena itu budaya etika kerja islam dan budaya kerja islam sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

Etika kerja islam dan budaya kerja islam memberikan dampak terhadap pertumbuhan produktivitas serta kemajuan perusahaan. Dengan adanya etika kerja islam dan budaya kerja islam maka akan mendorong karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini akan bisa membawa perusahaan untuk bisa mencapai tujuan terhadap kemajuan perusahaan. Secara optimal etika kerja dan budaya kerja yang islami akan mengarahkan karyawan untuk bertindak lebih baik.

Kerangka berpikir yang disusun oleh penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari etika kerja islam dan budaya kerja islam. Sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah apa yang muncul dalam penelitian atau kesimpulan teoritis yang didapat dari telaah pustaka.³⁸ Dibilang sementara, karena jawaban yang disampaikan baru berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.³⁹

Berdasarkan kerangka berpikir yang sudah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Etika kerja Islam merupakan suatu dedikasi terhadap apa yang dikerjakan, seperti halnya usaha yang cukup untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sekaligus mampu menentukan kemampuan manusia dalam pekerjaan.⁴⁰ Afzulrahman mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam al-Qur'an yang menekankan pentingnya seseorang dalam bekerja. Bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakan, dan bahwasannya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (QS. An-Najm: 39-40).

³⁸ Marzuki, "Metodelogi Riset Panduan Penelitian Bidang Bisnis Dan Sosial", *EKONISIA* (2005): 35.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008): 64.

⁴⁰ Irsad Andriyanto, Analisis Peran Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Etika Kerja Islam Dan Sikap Terhadap Perubahan, *Iqtishadia*, Vol. 9, NO. 1, (2016):6.

Dengan jelas dinyatakan bahwa dalam ayat tersebut merupakan cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan akan dapat diraih apabila manusia bergantung terhadap usahanya.⁴¹

Etika kerja islam merupakan faktor pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan. Etika kerja islam memberikan makna terhadap pekerjaan yang dilakukan, dimana bekerja di dunia menjadi salah satu penentu kebahagiaan di akhirat. Dengan memiliki keyakinan dan kesadaran maka akan timbul motivasi dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih besar tanpa insentif sekalipun.⁴²

Penelitian yang dilakukan oleh Farisal Adab dan Wahibur Rokhman menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis yang pertama ialah:

H1: Etika kerja islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Ega/Sawo Konveksi.

⁴¹ Sri Anik & Arifuddin, “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi”, 162.

⁴² Syamsul Hidayat, Heru Kurnianto Tjahjono, “Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Modern Di Banten)”, 627.

2. Pengaruh Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Mas'ud menjelaskan bahwa budaya kerja islam merupakan suatu sistem dimana nilai-nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai islami yang dianut sebagai sistem kerja yang sebagai rujukan untuk bertindak dan membedakan dengan sistem organisasi lainnya.⁴³ Tujuan fundamental dari budaya kerja adalah membangun SDM seutuhnya supaya setiap individu sadar apabila mereka berada dalam hubungan sifat peran sebagai pelanggan, pemasok, serta komunikasi dengan orang lain dengan efektif dan efisien.⁴⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Nur Imam & Ari Prasetyo menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT Gerbang Kertasusila. Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis yang kedua ialah:

H2: Budaya kerja islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁴³ Diah Ayu Kusumawati, "Perilaku Kerja Islam Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi", *2nd CBAM*, Vol. 2, No. 1, (2015):234-235.

⁴⁴ Umi Latifah Dan Sri Mulyani, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawanperusahaan Pengecoran Aluminium "SP" Yogyakarta", *Telaah Bisnis*, Vol. 15, No. 2, (2014): 97.

3. Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah tindakan yang diterapkan oleh individu atau kelompok yang dilihat dari kepribadian (bentuk sikap), cara pikir, serta tindakan yang dicerminkan melalui perilaku yang mampu mempengaruhi kepribadian individu atau kelompok.⁴⁵

Konsep dari produktivitas adalah mencakup perilaku dan sikap mental yang mampu berorientasi dalam perubahan yang berkelanjutan (*continuos improvment*), dan memiliki pandangan bahwa kinerja karyawan hari ini harus lebih baik.⁴⁶

Balai Pengembangan Daerah menjelaskan bahwa ada enam faktor utama yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu; Pengefisiensi tenaga kerja, sikap kerja, kewiraswastaan yang dilihat dalam mengambil resiko, hubungan antara tenaga kerja dengan pemimpin organisasi, manajemen produktivitas yang efisien, serta keterampilan yang ditentukan melalui pendidikan.⁴⁷ Penelitian yang dilakukan oleh dewi novia PC mengemukakan bahwa etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

⁴⁵ Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung", *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO*, Vol. 1, No. 1, (2013): 8.

⁴⁶ Hari Mulyadi, "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa", 102.

⁴⁷ Hari Mulyadi, "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa", 102.

karyawan. penelitian lain yang dilakukan oleh I Putu Agus Eka Cahyantara dan Made Subudi bahwa budaya kerja islam memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini ialah:

H3: Etika kerja islam dan budaya kerja islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

