

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori *Human Resource Management*

Teori *Human Resource Management* atau Teori Manajemen Sumber Daya Manusia ialah teori yang berakar dari pemahaman dasar mengenai kebutuhan dasar manusia. Teori *Human Resource Management* dari John B. Miner dan Mary Green Miner yang dikutip dalam buku karya Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa “*Human resource management is may be defined as the process of developing, applying, and evaluating policy, procedure, method and program relating to the individual in the organization*” yang artinya manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah proses pengembangan, menerapkan dan melakukan penilaian atas kebijakan, prosedur, metode dan program yang ada hubungannya dengan individu karyawan dalam suatu organisasi.¹

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan menjadi bentuk tatanan dan pemberdayaan sumber daya yang tersedia pada diri seseorang ataupun pegawai. Penataan dan pemberdayaan dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan sehari-hari sehingga tercapai tujuan perusahaan dan dapat melakukan pengembangan individu maupun pegawai.² Sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif maupun secara efisien.³

Teori *Human Resource Management* dapat menjadi dasar bagaimana korelasi antara tingkat pendidikan, pelatihan dan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari permasalahan sumber daya manusia pada perusahaan. Tingkat pendidikan dan

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 11.

² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2.

³ Eko Budiyanto and Mochamad Mockhlas, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja* (Banten: CV. AA Rizky, 2020), 33.

pelatihan akan berdampak bagi kinerja karyawan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Kinerja karyawan dalam hal ini merupakan bagian dalam aspek manajemen SDM. Membicarakan masalah kinerja tidak bisa lepas dari tujuan yang akan dituju oleh suatu perusahaan. Berhubungan dengan hasil dari kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sehingga *grand theory* ini menggunakan Teori *Human Resource Management*.

2. Teori Perilaku Organisasi

Teori Perilaku Organisasi merupakan studi mengenai perilaku manusia dalam lingkungan organisasi. Teori Perilaku Organisasi difungsikan supaya *output* sumber daya manusia dari anggota kelompok bisa berjalan dengan semaksimal mungkin.⁴ Teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Triandis dalam Sutra Dewi, Dedy Takdir Syaifuddin, La Ode Bahana Adam mengatakan bahwa "*Behavior is determined by attitude, social rules and customs. Behavior concerning on activities of individuals working in the organization in achieving organizational goals*" yang artinya perilaku dibentuk oleh sikap, aturan sosial dan kebiasaan. Perilaku berkaitan dengan aktivitas seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi untuk menggapai tujuan organisasi.⁵ Perilaku organisasi ialah bidang keilmuan mengenai hubungan manusia seperti studi secara sistematis mengenai kepribadian, struktur dan proses di dalam suatu organisasi.⁶

Teori perilaku organisasi menjadi dasar bagaimana keterkaitan antara etos kerja Islami setiap individu yang terdapat dalam suatu perusahaan. Etos kerja Islami ialah bagian dari permasalahan SDM yang ada pada perusahaan. Etos kerja Islami yang baik dapat memberikan nilai-nilai yang positif terhadap perusahaan. Etos kerja Islami menjadi bagian dalam aspek individual dalam *grand theory* perilaku organisasi. Hubungan langsung dengan aspek individual dalam teori perilaku organisasi

⁴ Lin Yan Syah, *Perilaku Organisasi Konsep dan Implementasi* (Bogor: In Media, 2014), 2.

⁵ Sutra Dewi, Dedy Takdir Syaifuddin, and La Ode Bahana Adam, "Peran Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja," *JUMBO: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi* 3, no. 2 (2019): 14.

⁶ Arifin Tahir, *Buku Ajar Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 30.

yaitu terhadap sikap pada diri individu itu sendiri. Sikap dalam perilaku individu berkaitan dengan etos kerja Islami karyawan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Prestasi yang telah diraih seseorang dinamakan *actual performance* atau *job performance* atau yang bisa kita namakan sebagai kinerja. Seorang karyawan yang dapat mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan berhasil menyelesaikannya dengan baik (secara kualitas ataupun kuantitas) dinamakan juga dengan kinerja. Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang berdasarkan pada kuantitas dan kualitas yang telah disepakati Bersama.⁷ Kinerja diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati pada tingkatan tertentu.⁸ Sejalan dengan itu, Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.⁹

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwasanya kinerja ialah hasil kerja karyawan dilihat dari segi kualitas ataupun dilihat dari segi kuantitas yang berlandaskan pada standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

b. Kinerja dalam Islam

Dalam Islam, kinerja diartikan sebagai wujud seseorang dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja ialah wujud dari nilai, keyakinan dan pemahaman yang diikuti seseorang yang didasari oleh prinsip moral yang kuat yang bisa dijadikan dorongan untuk membentuk suatu karya yang bermutu atau bernilai. Islam memandang kinerja sebagai salah satu dari jalan hidup dan kegiatan yang fungsinya begitu penting dalam

⁷ Silaen et al., *Kinerja Karyawan*, 2.

⁸ Anwar Sewang, *Manajemen Pendidikan* (Malang: Wineka Media, 2015), 143.

⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 67.

kehidupan bersosial.¹⁰ Ayat Al-Qur'an yang menerangkan tentang kinerja sudah sangat banyak, salah satunya pada Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS At-Taubah: 105).¹¹

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya kita sebagai umat muslim harus bekerja keras dan tidak boleh bermalasan dalam melakukan segala kegiatan, apalagi dalam hal ibadah, karena perbuatan sekecil apapun yang diperbuat di dunia akan diperlihatkan di akhirat nanti dengan sekejelas-jelasnya dan semua perbuatan yang diamalkan di dunia nantinya akan di mintai pertanggungjawaban di akhirat nanti. Oleh karenanya, kita sebagai umat muslim harus bekerja dan beramal dengan keras dan sungguh-sungguh untuk kepentingan dunia dan kepentingan akhirat. Seorang muslim mempunyai tujuan dalam bekerja, yaitu untuk memperoleh keutamaan berupa kualitas serta hikmah dari hasil kerja yang didapatkan. Jika keduanya dapat menjadi dasar seseorang dalam bekerja, maka akan tercipta kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Banyak faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja, diantaranya yaitu:

- 1) Faktor kemampuan individu
Faktor kemampuan individu berupa bakat, minat dan faktor kepribadian.

¹⁰ Rodi Syafrizal, “Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada PT. INALUM),” *AT-TAWASUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 4, no. 2 (2019): 281.

¹¹ Alquran, At Taubah ayat 105, *Mushaf Al Azhar Alquran dan Terjemah* (Bandung: Jabal, 2010), 203.

- 2) Faktor usaha yang dilakukan
Usaha yang dilakukan seseorang dapat berupa tingkat pendidikan yang dimiliki, motivasi, etos kerja, kehadiran dan *design* pekerjaan.
- 3) Faktor dukungan organisasi
Dukungan organisasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi dapat berupa pemberian pelatihan kerja dan pengembangan *skill* karyawan, peralatan dan teknologi yang digunakan, standar kinerja dari organisasi atau perusahaan, manajemen dan rekan kerja.¹²

d. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi besarnya kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
Standar dari kuantitas kerja ini dinilai dengan melakukan perbandingan antara besarnya standar kerja normal yang sudah ditetapkan perusahaan dengan kemampuan kerja karyawan yang sebenarnya.
- 2) Kualitas kerja
Standar dalam kualitas kerja ini lebih memfokuskan pada kualitas atau mutu dari hasil pekerjaan dibandingkan dengan kuantitas kerja. Kualitas kerja dapat diamati melalui akurasi, ketelitian dan kerapian dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, dapat menggunakan dan menjaga alat-alat dengan baik, terampil dan cakap dalam bekerja.
- 3) Pemanfaatan waktu
Pemanfaatan waktu yaitu dapat menggunakan waktu kerja sebaik mungkin dalam bekerja yang telah diselaraskan pada peraturan perusahaan.
- 4) Tingkat kehadiran
Tolak ukur dalam standar tingkat kehadiran yakni apabila tingkat kehadiran karyawan lebih rendah daripada standar kerja yang sudah ditentukan, maka dikatakan bahwa karyawan tidak dapat memberikan dedikasi yang optimal bagi perusahaan.

¹² Silaen et al., *Kinerja Karyawan*, 32.

5) Kerjasama

Kerjasama ini dapat dilihat dari seberapa baik kemampuan karyawan dalam melakukan kerja sama dengan sesama rekan kerja. Tidak semua pekerjaan yang ada bisa dijalankan oleh satu orang karyawan saja, akan tetapi ada beberapa pekerjaan yang memang dibutuhkan dua atau tiga orang bahkan lebih untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Penilaian kerjasama ini didasarkan pada keikutsertaan semua karyawan dalam menggapai target yang telah ditetapkan perusahaan, penilaian kerjasama ini akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan.¹³

4. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan sudah tidak asing lagi bagi warga negara Indonesia. Pendidikan sudah menjadi kebutuhan bagi setiap manusia. Pendidikan sebagai suatu hal yang keberadaannya sangat utama untuk menggapai kesejahteraan hidup manusia. Pendidikan diatur dalam UU RI Nomor 20 tahun 2003 mengenai sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa “Pendidikan sebagai usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”.¹⁴

Menurut Wiji Suwarno dan George F. Kneeler, pendidikan mempunyai arti secara luas dan secara sempit. Secara luas, pendidikan dapat dikatakan sebagai suatu kegiatan atau pengalaman yang dapat memberikan pengaruh kepada perkembangan jiwa, watak, maupun kemampuan seseorang. Secara lebih sempit, pendidikan dapat diartikan sebagai proses untuk memindahkan wawasan, nilai dan keterampilan yang ada dari satu generasi ke generasi berikutnya yang dapat dilaksanakan

¹³ Silaen et al, *Kinerja Karyawan*, 40.

¹⁴ Abdul Rahmat, *Pengantar Pendidikan: Teori, Konsep, Dan Aplikasi* (Bandung: Ideas Publishing, 2014), 13.

lewat perantara lembaga pendidikan seperti Sekolah, Perguruan Tinggi atau Lembaga lainnya.¹⁵

Pendidikan didefinisikan sebagai pendidikan formal yang didapatkan oleh seseorang di sekolah. Pendidikan formal menjadi aset yang amat penting, dikarenakan dengan menempuh pendidikan seseorang dapat berkreasi dan mempunyai keterampilan yang baik dan mampu melakukan pengembangan diri pada pekerjaannya.¹⁶

Dari penjelasan tersebut, secara garis besar pendidikan merupakan suatu kegiatan yang berupa proses yang didesain untuk mendapatkan wawasan dan keterampilan agar kemampuan seseorang dapat berkembang dan meningkat, sedangkan tingkat pendidikan merupakan tingkatan pendidikan formal mulai dari SD, SMP, SMA sampai perguruan tinggi sebagai usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik.

b. Tingkat Pendidikan dalam Pandangan Islam

Dalam agama Islam, pendidikan biasa disebut dengan “*tarbiyat*” yang memiliki arti yang beragam, antara lain: “*Al-ghadzza*” yang berarti memberi makan atau memelihara, “*Ahsanu al qiyani ‘alaih wa waliyyih*” yang mempunyai arti baiknya pengurusan dan pemeliharaan, “*Namm’ah wa ‘adaha*” yang mempunyai arti mengembangkan dan menambahkan, “*Atamma wa ashlah*” yang mempunyai arti menyempurnakan dan membereskan, serta “*Allawtuhu*” yang artinya meninggikan.¹⁷

Islam sangat menjunjung tinggi pendidikan, karena tingkat pendidikan seseorang ialah suatu hal yang dapat dijadikan sebagai pembeda antara orang satu dengan orang lainnya. Terdapat ayat Al-Qur’an yang menerangkan mengenai betapa penting dan utamanya pendidikan, pentingnya belajar dan begitu berharganya seorang intelektual. Allah SWT mengistimewakan orang-orang yang

¹⁵ Helmawati, *Pendidikan Nasional dan Optimalisasi Majelis Ta’lim* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 13.

¹⁶ Edi Yusman, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam,” *Jurnal As-Said* 1, no. 2 (2021): 99.

¹⁷ Helmawati, *Pendidikan Nasional dan Optimalisasi Majelis Ta’lim*, 12.

berpendidikan atau berilmu seperti halnya firmannya dalam QS. Az-Zumar ayat 9:

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “(Apakah kamu orang musrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah, “Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran”.¹⁸

Dijelaskan dalam ayat tersebut bahwasanya orang yang mempunyai ilmu dengan orang yang tidak mempunyai ilmu itu berbeda, serta memperingatkan kepada manusia mengenai keutamaan menuntut ilmu. Orang yang menuntut ilmu kedudukannya adalah di atas orang yang tidak memiliki ilmu. Allah SWT sangat menyukai hambanya yang melaksanakan suatu pekerjaan dengan berlandaskan ilmu. Manusia yang mempunyai akal dan pikiran yang waras akan dengan mudah dalam mempelajari suatu hal.

c. Jalur Pendidikan

Jalur pendidikan ada tiga, diantaranya yaitu¹⁹ :

1) Pendidikan formal

Pendidikan formal ialah jalur pendidikan yang tingkatannya terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Berdasarkan UU RI Nomor 20 Tahun 2003 mengenai sistem pendidikan nasional, “Tingkat pendidikan atau sering disebut

¹⁸ Alquran, Az Zumar ayat 9, *Mushaf Al Azhar Alquran dan Terjemah* (Bandung: Jabal, 2010), 459.

¹⁹ Arif Rembangsupu et al., “Studi Yuridis Tentang Jenis dan Jalur Pendidikan di Indonesia,” *Al-Afkar: Journal For Islamic Studies* 5, no. 4 (2022): 97.

sebagai jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan pada tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai dan keterampilan yang akan dikembangkan”.²⁰

Tingkatan dalam pendidikan formal, yaitu :

- a) Pendidikan dasar, yakni jenjang pendidikan yang pertama dan dilakukan dalam waktu enam tahun awal masa sekolah anak-anak, seperti SD atau MI.
 - b) Pendidikan menengah, yaitu jenjang pendidikan menengah pertama seperti SMP atau MTs dan pendidikan menengah atas seperti SMA, SMK atau MA.
 - c) Pendidikan tinggi, yaitu setelah seseorang lulus dari pendidikan menengah atas, selanjutnya mereka menempuh jenjang pendidikan tinggi. Contoh pendidikan tinggi seperti Perguruan Tinggi, Akademi dan Universitas.
- 2) Pendidikan nonformal
Pendidikan nonformal atau terkadang biasa dinamakan dengan jalur pendidikan di luar sekolah ialah pendidikan yang pelaksanaannya ditujukan bagi orang-orang yang butuh akan layanan pendidikan yang fungsinya adalah untuk pengganti, penambah ataupun sebagai pelengkap pendidikan formal yang fungsinya untuk mendukung pendidikan sepanjang hidup.²¹ Contoh pendidikan nonformal adalah lembaga kursus, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM), pesantren, majlis ta’lim dan lain sebagainya.
- 3) Pendidikan informal
Pendidikan informal yaitu jenjang pendidikan yang berlangsung di lingkungan keluarga dan masyarakat, ruang lingkupnya lebih cenderung pada keluarga dan masyarakat. Bentuk kegiatannya adalah dengan belajar mandiri yang pelaksanaannya dilaksanakan dari kesadaran dari diri individu sendiri dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab. Contoh pendidikan informal yaitu suatu proses belajar yang berasal dari

²⁰ Undang-undang RI, “20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional,” (8 Juli 2003).

²¹ Faturrahman et al., *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012), 117.

keluarga dan lingkungan sekitar. Proses dalam pendidikan informal ini biasanya tidak terorganisir dan tidak mempunyai sistem yang pasti.²²

UU RI Nomor 20 Tahun 2003 mengenai sistem pendidikan nasional menegaskan bahwasanya pendidikan formal pelaksanaannya dilaksanakan di sekolah dan pendidikan nonformal pelaksanaannya dilaksanakan di lingkungan masyarakat, lebih utamanya di lingkungan keluarga. Maka dari itu, pendidikan nonformal dan informal sering disebut sebagai pendidikan diluar sistem persekolahan atau dengan kata lain diartikan juga sebagai pendidikan di luar sekolah. Pendidikan informal juga bisa diartikan pendidikan keluarga, dimana pendidikan ini dimulai dari keluarga.²³

d. Tujuan Pendidikan

Tujuan dari pendidikan adalah :

- 1) Mengembangkan kepribadian individu (Afektif)
- 2) Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan
- 3) Untuk melestarikan dan menyebarkan warisan budaya dan nilai moral bangsa.
- 4) Untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan sosial.²⁴

e. Indikator Tingkat Pendidikan

Untuk mengukur tingkat pendidikan seseorang, maka digunakan tiga indikator menurut Tirtarahardja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jenjang Pendidikan
Jenjang pendidikan yaitu tingkatan dalam pendidikan yang sudah ditetapkan mengacu pada tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai dan keterampilan apa yang ingin ia kembangkan.
- 2) Kesesuaian jurusan
Kesesuaian jurusan ialah sebelum mempekerjakan seorang karyawan, perusahaan memeriksa kesesuaian jurusan pendidikan karyawan untuk kemudian dapat

²² Saleh Marzuki, *Pendidikan Nonformal Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2012), 137.

²³ Undang-undang RI, "20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional," (8 Juli 2003).

²⁴ Warman Girsang, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bintang Cosmos Medan," *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bima Prestasi* 7, no. 1 (2018):24.

diposisikan pada bidang kerja yang selaras dengan kemampuan akademiknya. Dengan cara ini, diharapkan karyawan akan mampu memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

3) Kompetensi

Kompetensi ialah tingkat pengetahuan dan pemahaman, kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan, kualitas diri dan hasil kerja serta bagaimana cara atau kebiasaan karyawan saat berbicara dan berpendapat.²⁵

5. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan yaitu segala kegiatan untuk memberikan, mendapatkan dan meningkatkan kompetensi kerja, meningkatkan produktivitas, kedisiplinan dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu yang sejalan dengan pekerjaan.²⁶

Mathis dan Jackson mengatakan bahwa pelatihan ialah sebuah proses dimana seseorang dapat mendapatkan keahlian tertentu yang berguna untuk membantu perusahaan untuk membantu menggapai tujuan perusahaan. Pelatihan digunakan sebagai alat untuk mengembangkan kemampuan dan kepribadian manusia.²⁷ Pelatihan diartikan sebagai proses yang dilakukan untuk membimbing dan mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama tentang keterampilan dasar yang harus dimiliki agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar.²⁸

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwasanya pelatihan ialah program yang dilakukan guna memberi dorongan kepada seseorang agar mampu meningkatkan keterampilan dan mendapatkan pengetahuan serta pemahaman terhadap lingkungan kerja dan organisasi secara umum. Dengan kata lain, pelatihan merupakan suatu proses dalam mengajarkan

²⁵ Umar Tirtahardja and La Sulo, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 53.

²⁶ Masram and Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), 32.

²⁷ Robert L Mathis and John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 32.

²⁸ Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing* (Malang: Intrans Publishing, 2018), 103.

karyawan tentang keterampilan dasar yang harus dimiliki agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar.²⁹

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Setiap perusahaan pasti mengharapkan perubahan yang lebih baik pada kinerja karyawan agar dapat sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan mengadakan pelatihan, antara lain:

- 1) Meningkatkan keterampilan karyawan agar nantinya karyawan dapat lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Meningkatkan pengetahuan karyawan supaya pekerjaan yang diberikan kepada mereka dapat diselesaikan secara rasional.
- 3) Meningkatkan sikap karyawan yang mengarah pada kemajuan kerja sama dengan karyawan lain dan pimpinan perusahaan.
- 4) Memberikan arahan khusus untuk melakukan tugas dari posisi tertentu.
- 5) Membantu karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dan memberikan mereka beberapa pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya.
- 6) Membantu karyawan beradaptasi dengan metode dan proses yang terus menerus diadakan.³⁰

Di samping tujuan pelatihan, juga terdapat beberapa manfaat pelatihan, antara lain:

- 1) Produktivitas kerja meningkat sehingga membuat kinerja juga meningkat.
- 2) Dengan adanya pelatihan, maka dapat mempersingkat waktu belajar yang dibutuhkan karyawan supaya dapat memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Dengan adanya pelatihan, maka akan tercipta sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih baik lagi.
- 4) Pemenuhan kebutuhan perencanaan SDM.
- 5) Mendukung karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan kepribadian mereka.³¹

²⁹ Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 86-87.

³⁰ Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 115.

³¹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2012), 141.

c. Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan terbagi menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Pelatihan internal
Pelatihan internal merupakan pelatihan yang pelaksanaannya diadakan di dalam organisasi. Jenis pelatihan ini dilakukan dengan mempergunakan fasilitas yang ada pada organisasi.
- 2) Pelatihan eksternal
Pelatihan eksternal merupakan pelatihan yang pelaksanaannya diadakan di luar organisasi. Jenis pelatihan ini dilakukan dengan mengikutsertakan karyawan pada kegiatan yang diadakan oleh lembaga di luar organisasi itu sendiri, seperti di Lembaga Pemerintah dan lain sebagainya.

Dengan begitu, pelatihan dapat diadakan di dalam organisasi sendiri ataupun oleh organisasi lain baik Lembaga pemerintahan ataupun swasta.³²

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan dilihat dari segi tempat pelatihan dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut:

- 1) Metode praktis (*On the job training*)
Metode *on the job training* artinya karyawan dilatih secara langsung sambil bekerja di tempat kerjanya. Bentuk *on the job training*:
 - a) Metode *coaching* (membimbing langsung) atau *under study* (berlatih sambil belajar).
Seorang pekerja yang sudah berpengalaman dan terlatih diberi tugas untuk melatih karyawan baru, karyawan baru yang dilatih nantinya akan mendapatkan keterampilan dengan melakukan pengamatan dan mencerna dengan baik mengenai apa saja hal yang diajarkan oleh pekerja yang sudah berpengalaman dan terlatih.
 - b) Rotasi pekerjaan, yaitu karyawan atau calon karyawan diminta untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

³² Nurhayati Ali Hasan, "Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan," *LIBRIA* 10, no. 1 (2018): 102.

c) Tugas khusus

Karyawan diberikan tugas secara khusus agar karyawan mendapatkan pengalaman secara langsung dari pekerjaan tersebut.

2) Teknik presentasi informasi dan metode simulasi (*Off the job training*)

Teknik presentasi seperti ini dapat memberikan pemahaman terhadap karyawan dengan tatap muka. Pelaksanaan metode pelatihan *Off the job training* diadakan di dalam ruangan tertentu yang terpisah dengan tempat kerja. Pelatih memberikan materi secara langsung kepada peserta pelatihan dan apabila ada yang tidak paham, peserta diperbolehkan untuk menanggapi tentang materi yang sedang dijelaskan. Contoh pelatihan *off the job training*:

- a) Kursus
- b) Seminar
- c) Kuliah
- d) Studi kasus
- e) Simulasi komputer.³³

e. Tahap-tahap Pelatihan

Dalam penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja, terdapat tiga tahap pelatihan, yaitu:

- 1) Penilaian kebutuhan pelatihan (*need assessment*)
Penilaian kebutuhan pelatihan dilakukan dengan maksud tertentu, yaitu untuk mengumpulkan informasi guna menentukan program pelatihan apa saja yang diperlukan.
- 2) Pengembangan program pelatihan (*development*)
Pengembangan program pelatihan dapat dilakukan dengan tujuan untuk merancang agar kondisi lingkungan pelatihan dan penggunaan metode pelatihan sudah sesuai agar dapat menggapai tujuan diadakannya pelatihan.
- 3) Melaksanakan evaluasi mengenai program pelatihan
Tujuan dari dilaksanakannya evaluasi program pelatihan untuk melakukan analisis dan menilai mengenai

³³ Tinneke Evie Meggy Sumual, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie, 2017), 55-58.

pelatihan yang diberikan perusahaan apakah secara efektif dapat menggapai tujuan perusahaan.³⁴

f. Indikator Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha yang untuk meningkatkan kualitas dari SDM di lingkungan kerja. Pelatihan membantu karyawan agar dapat bekerja lebih baik.³⁵ Indikator pelatihan menurut Mangkunegara:

- 1) Instruktur
Instruktur atau pelatih berorientasi pada peningkatan keterampilan karyawan, maka dari itu saat melaksanakan pelatihan pelatih yang dipilih harus mempunyai kualifikasi yang baik dan selaras dengan bidangnya, personal dan berkualitas.
- 2) Peserta
Peserta pelatihan tidak boleh sembarangan, peserta yang mengikuti pelatihan harus dilakukan seleksi sesuai dengan syarat dan kualifikasi yang sesuai dan peserta pelatihan diharuskan mempunyai antusias yang tinggi untuk ikut dalam program pelatihan.
- 3) Materi
Materi pelatihan kerja hendaknya sesuai dengan tujuan diselenggarakannya pelatihan. Materi pelatihan diharuskan menggunakan materi yang terbaru supaya para peserta bisa memahami permasalahan yang terjadi.
- 4) Metode
Metode pelatihan yang digunakan harus tepat. Penggunaan metode pelatihan yang tepat dapat lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan karyawan. Pelatihan akan berjalan dengan efektif apabila metode yang digunakan selaras dengan jenis materi, komponen, dan tujuan pelatihan.
- 5) Tujuan
Tujuan dari program pelatihan harus ditetapkan, terutama yang berhubungan dengan penyusunan rencana pelaksanaan, penempatan sasaran dan hasil yang diinginkan dari program pelatihan. Selain itu, pelatihan

³⁴ Ambar Teguh Sulistyani and Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002), 178.

³⁵ Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*, 104.

juga wajib diumumkan terlebih dahulu kepada calon peserta sehingga mereka bisa mengikuti pelatihan dengan baik.³⁶

6. Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos Kerja

Etos bersumber dari bahasa Yunani “*Ethos*” yang memiliki arti sikap, kepribadian, watak, karakter dan kepercayaan terhadap suatu hal. Sikap disini tidak hanya sikap pada diri individu saja, akan tetapi juga sikap dari suatu kelompok maupun masyarakat. Etos dapat dibentuk dari beragam kebiasaan, dampak dari budaya dan nilai yang diikutinya. Bermula dari kata etos ini, dikenal juga dengan etika. Pengertian etika disini hampir sama dengan akhlak atau moral manusia, sehingga pada etos ini terdapat semacam gairah, gejolak atau semangat yang sangat tinggi untuk menjalankan setiap hal secara maksimal dan bahkan selalu berusaha agar dapat meraih kualitas kerja yang sebaik mungkin. Dalam etos ini ada semangat untuk melakukan sesuatu, apapun itu dilakukan dengan maksimal dan selalu berusaha untuk menghindari semua hal yang dapat membuat kerusakan (*fasad*), sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan mempunyai arah yang bertujuan untuk memperkecil bahkan meniadakan kecacatan dari hasil kerja yang dilakukan.³⁷

b. Pengertian Etos Kerja Islami

Toto Tasmara mengartikan etos kerja Islami yaitu suatu sikap atau kepribadian yang dapat menimbulkan suatu keyakinan yang amat mendalam bahwasanya dalam bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya saja dan memperlihatkan perilaku kemanusiannya, akan tetapi juga merupakan bentuk dari amal shaleh dan oleh karena itu bernilai ibadah.³⁸

Asifudin berpendapat bahwasanya etos kerja Islami ialah karakter atau kebiasaan yang berkaitan dengan kerja yang dapat dilihat dari sistem keimanan atau akidah Islam yang

³⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 62.

³⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

³⁸ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 27.

diyakini.³⁹ Etos kerja Islami adalah kebiasaan seseorang dalam mengerjakan segala pekerjaan yang berakar pada akidah Islam dan berlandaskan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Dalam pandangan Al Qur'an etos kerja ialah etos atau etika yang selalu menjunjung tinggi nilai-nilai yang terdapat dalam Al-Qur'an. Segala pekerjaan yang dilakukan bukan hanya melihat pada aktivitas dunia saja, akan tetapi bekerja didasari sebagai bentuk dari melaksanakan ibadah dan sebagai jalan untuk *bertaqarrub* kepada Allah SWT. Dalam perspektif hadis, etos kerja diartikan sebagai sebuah semangat yang dapat merubah sesuatu hal yang awalnya biasa menjadi lebih berarti. Seseorang dengan etos kerja yang unggul tidak akan membebaskan dirinya mengerjakan perbuatan yang tidak benar dan dapat merusak pekerjaannya. Ayat Al Qur'an yang menerangkan mengenai etos kerja terdapat pada surat Al-Isra ayat 84:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرُّكُمْ أَعْلَمُ ۖ مَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya : Katakanlah Muhammad: “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing. Maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”.⁴⁰

Pada ayat di atas mengandung arti bahwa setiap manusia beramal atau melakukan suatu pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dalam bekerja, seseorang harus menjalankan pekerjaannya dengan tekun serta mencurahkan seluruh keahliannya. Apabila seseorang bekerja dengan penuh ketekunan dan mampu mencurahkan semua kemampuannya, maka akan menghasilkan pekerjaan yang optimal, karena semua hal harus dikerjakan secara rapi, benar, tertib dan teratur (profesional).

c. Tujuan Etos Kerja Islami

Al-Qur'an menekankan bahwa dalam bekerja hal yang perlu dijadikan tujuan ialah keutamaan dan keridhaan. Oleh karenanya, bagi seorang muslim setiap melakukan pekerjaan harus didasari dengan etos kerja dengan tujuan:

³⁹ Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 234.

⁴⁰ Alquran, Al Isra ayat 84, *Mushaf Al Azhar Alquran dan Terjemah* (Bandung: Jabal, 2010), 290.

- 1) Mencari keridhaan Allah SWT.
- 2) Mendapatkan keutamaan, yaitu berupa kualitas dan hikmah dari hasil kerja yang diperoleh.⁴¹

Tujuan dari etos kerja Islami yaitu untuk memperoleh keridhaan Allah dan keutamaan yang berupa kualitas dan hikmah dari hasil pekerjaannya. Dengan menerapkan etos kerja Islami, seseorang akan dapat mencapai hasil kerja yang selaras dengan syariat Islam, sehingga pekerjaan yang dijalankan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dunia saja, akan tetapi sebagai wujud dari beribadah kepada Allah SWT. Etos menjadi pondasi dari terwujudnya sikap kerja yang mengarah pada nilai dan pencapaian kualitas yang sesuai dengan standar pekerjaan. Etos kerja Islami masih mempunyai keterkaitan dengan karyawan, karena etos kerja dapat mendukung keterampilan dan keahlian karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan juga akan semakin membaik.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Etos kerja Islami seseorang bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Agama
Agama ialah salah satu hal yang bisa menjadikan pengaruh atau menjadi penentu mengenai pandangan hidup para pemeluknya. Jika seseorang sangat mendalami agamanya dan bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama, maka agama tersebut bisa membentuk cara ia dalam berpikir dan bertindak.
- 2) Budaya
Sikap mental, kedisiplinan, keteguhan dan ketekunan bisa dikatakan juga sebagai etos budaya dan secara fungsional etos budaya ini disebut juga dengan etos kerja. Kualitas dari etos ini bisa dipastikan oleh sistem orientasi nilai budaya yang ada pada masyarakat masing-masing. Masyarakat dengan sistem budaya yang sudah maju tentunya akan mempunyai etos kerja yang tinggi.⁴²

⁴¹ Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2010), 26.

⁴² Baiq El Badriati, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya* (Mataram: Sinabil, 2021), 21-23.

- 3) Sosial politik
Sosial politik juga menjadi faktor yang mempengaruhi etos kerja islami masyarakat. Terdapat atau tidak terdapatnya struktur politik yang bisa memacu masyarakat agar mau giat bekerja dan nantinya bisa merasakan hasil dari kerja keras yang telah dilakukan secara penuh dapat mempengaruhi etos kerja masyarakat.
- 4) Kondisi lingkungan
Lingkungan alam yang bagus dan mendukung dapat memberikan pengaruh kepada orang-orang yang ada disana untuk melaksanakan suatu usaha dan bisa mengelola serta memanfaatkan bahkan bisa mendatangkan para pendatang baru dari luar lingkungan tersebut untuk mencari sumber penghidupan disana.
- 5) Pendidikan
Etos kerja tidak lepas dari kualitas SDM. SDM yang semakin baik atau semakin meningkat akan menjadikan seseorang beretos kerja yang tinggi. Kualitas penduduk yang semakin berkembang atau meningkat dapat dicapai jika ada pendidikan yang mempunyai mutu tinggi dan dibarengi dengan semakin meningkat dan meluasnya pendidikan, keahlian dan keterampilan masyarakat sehingga kegiatan dan produktivitas ekonomi masyarakat juga meningkat.
- 6) Struktur ekonomi
Terdapat atau tidaknya struktur ekonomi yang bisa memotivasi masyarakat agar giat dalam bekerja dan nantinya bisa menikmati hasil kerja kerasnya secara penuh dapat mempengaruhi etos kerja seseorang.
- 7) Motivasi intrinsik individu
Seseorang dengan etos kerja yang tinggi ialah seseorang yang mempunyai dorongan dan keinginan yang tinggi untuk maju. Etos kerja ialah pandangan dan perilaku seseorang yang berlandaskan pada nilai-nilai yang diyakininya.⁴³

e. Ciri-ciri Etos Kerja Islami

Etos kerja seorang muslim tercermin dari sikap kerja yang ditunjukkan yang dilandaskan pada anggapan dan

⁴³ Badriati, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam dan Budaya*, 21-23.

keyakinan mereka terhadap ajaran Islam mengenai bekerja. Ciri-ciri seseorang yang menerapkan etos kerja Islami adalah⁴⁴:

- 1) Tekun dalam bekerja
Agama Islam menganjurkan setiap orang muslim agar melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan tekun untuk menguasai pekerjaannya. Orang muslim yang mempunyai etos kerja Islami yang tinggi menganggap bahwa kerja adalah ibadah, hal ini mendorong mereka untuk tekun dalam bekerja sebagai bagian dari mencari karunia Allah dan mereka melakukan pekerjaan tidak hanya bertujuan untuk duniawi saja, akan tetapi juga bertujuan untuk mengejar akhirat.
- 2) Istiqamah dalam bekerja
Istiqamah dalam bekerja yaitu kemampuan seseorang untuk konsisten, sesuai dengan tujuan organisasi, antara rencana program dengan pelaksanaan program dalam menjalankan pekerjaan sesuai agar dapat membangun kedisiplinan dalam bekerja, taat pada peraturan dan tata tertib telah ditetapkan.
- 3) Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja
Setiap pekerja muslim harus dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan menyadari bahwa tidak boleh ada waktu yang tidak berguna atau terbuang sia-sia saat bekerja, kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya. Pembagian waktu kerja harus diatur sedemikian rupa untuk mendukung efektivitas kinerja karyawan.
- 4) Ikhlas
Sikap ikhlas ini tidak hanya berasal dari bagaimana cara dirinya dalam melayani, akan tetapi juga merupakan kontribusi yang membentuk kepribadiannya yang berdasarkan pada sikap yang bersih dan suci. Orang yang bekerja dengan ikhlas tidak akan mau mengambil hal-hal yang tidak baik, seperti hasil dari korupsi, hasil tindakan manipulasi, melakukan penipuan dan lain sebagainya.

⁴⁴ Mardani, *Hukum Bisnis Syariah* (Bandung: Refika Aditama, 2011), 89.

Orang yang ikhlas tentunya akan menjalankan amanah dengan baik.

- 5) Jujur
Jujur dalam bekerja tidak hanya menjadi tuntutan yang harus dilakukan, akan tetapi juga merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah akan menjalankan pekerjaan dengan jujur untuk kebaikan di dunia dan akhiratnya.⁴⁵ Pekerja yang jujur akan menghindari segala hal yang tidak baik seperti melakukan kecurangan, kebohongan dan sikap lainnya yang berlawanan dengan ajaran Islam dan peraturan organisasi. Kejujuran dapat dilihat dari bagaimana cara ia dalam menyampaikan informasi yang sesuai dengan realita dan tidak melakukan manipulasi dalam bentuk apapun untuk kepentingan pribadi.
- 6) Memiliki komitmen
Komitmen ialah suatu prinsip yang mengikat begitu kuat sehingga mengikat seluruh hati nuraininya dan kemudian bisa menggerakkan perilakunya menuju ke arah yang diyakininya.⁴⁶ Komitmen kerja bisa dilihat dari perilaku dan ucapan seseorang yang memihak pada perusahaan tempatnya bekerja, serta keinginan mereka untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut.
- 7) Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja.
Seorang pekerja muslim harus memiliki sifat pantang menyerah. Sifat pantang menyerah yaitu sikap yang apabila mereka sedang dihadapkan dengan sebuah problem atau rintangan, maka mereka akan tetap berusaha menghadapinya dan tidak menyerah begiru saja.⁴⁷

f. Indikator Etos Kerja Islami

Menurut Asifudin, terdapat tiga indikator etos kerja Islami, diantaranya yaitu:

- 1) Kerja merupakan penjabaran dari aqidah.

⁴⁵ Cihwanul Kirom, "Etos Kerja dalam Islam," *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (2018):66.

⁴⁶ Kirom, "Etos Kerja dalam Islam," : 66.

⁴⁷ Harmi Tursih et al., "Etos Kerja Pelajar Muslim dalam Novel Negeri 5 Menara Karya Ahmad Fuadi," *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 4, no. 1 (2021): 157.

Dalam agama Islam telah diajarkan bahwa manusia diharuskan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar dapat menopang kehidupan di dunia dan agar dapat menggapai kebahagiaan di akhirat nanti. Rezeki setiap makhluk yang ada di dunia ini telah Allah SWT atur dan bagi sesuai porsinya masing-masing. Oleh sebab itu, bekerja sebagai salah satu perwujudan dari rasa syukur atas segala rahmat yang telah Allah limpahkan kepada manusia dan sebagai pendorong agar setiap muslim dapat mengatur sumber daya yang telah ada dengan baik. Contoh akidah yang bisa diterapkan saat menjalankan pekerjaan diantaranya yaitu menjadikan bekerja sebagai sarana beribadah kepada Allah SWT, melaksanakan pekerjaan dengan dilandasi rasa ikhlas dan mengharap ridho dari Allah dan selalu percaya atas rezeki yang Allah berikan.

2) Kerja berlandaskan ilmu

Sudah menjadi kewajiban bagi setiap muslim untuk dapat menuntut ilmu, karena ilmu sebagai landasan untuk dapat beriman dan beramal sholeh. Ilmu juga sangat berguna dalam dunia pekerjaan, dalam bekerja ilmu merupakan sarana penunjang agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik yang sesuai dengan bidangnya. Begitu pentingnya kerja dengan dilandasi keilmuan dan keimanan agar dalam bekerja dapat terkendali dan sesuai dengan tujuan bekerja. Tanpa dibekali ilmu dan iman, maka akan dapat memunculkan permasalahan-permasalahan dalam bekerja yang nantinya dapat memberikan dampak negatif kepada perusahaan maupun kepada individu. Contoh dari sikap kerja yang dilandasi dengan ilmu seperti kreatif dalam bekerja, aktif dalam bekerja dan mempunyai perencanaan yang baik dalam bekerja.

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

Setiap manusia telah Allah berikan kemampuan-kemampuan pada dirinya dan bisa dihubungkan dengan sifat Ilahiyah. Terdapat banyak sekali sifat manusia yang mempunyai nama atau indikasi yang seperti Asmaul Husna, akan tetapi sifat-sifat tersebut memiliki kualitas

yang sangat jauh perbedaannya. Contohnya yaitu Allah SWT dapat dan mampu untuk menciptakan sesuatu yang awalnya tidak ada menjadi ada, sedangkan manusia diberi akal untuk bisa mengembangkan sesuatu yang yang telah ada menjadi sesuatu yang baru yang berbeda. Oleh karenanya, setiap manusia di muka bumi mempunyai kemampuan untuk dapat mengembangkan sifat Ilahiyah agar dapat mencapai etos kerja yang tinggi. Contoh kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya yaitu sikap kerja yang dapat bertanggung jawab pada semua tugas yang diberikan, selalu jujur dalam melakukan pekerjaan atau hal apapun, efektif dan efisien dalam bekerja.⁴⁸

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah bagian usaha penulis untuk mencari perbandingan yang nantinya berguna untuk memperoleh ide baru untuk penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai rujukan bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian ini. Penelitian terdahulu ini mencakup mengenai paparan hasil penelitian yang sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya mengenai permasalahan yang akan diteliti. Menjelaskan bahwa penelitian yang diteliti belum pernah diteliti oleh peneliti lainnya. Disini peneliti menggunakan referensi dari beberapa jurnal yang masih berkaitan dengan judul, diantaranya adalah:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	K.A. Wiryawan dan P.I. Rahmawati, 2020, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan	Kuantitatif kausal, subyek seluruh pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Bali	Tingkat Pendidikan (dengan koefisien 0,767) dan pengembangan karir (dengan koefisien 0,236)	Sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan, sama-sama membahas	Variabel penelitian terdahulu adalah tingkat pendidikan dan pengembangan karir, sedangkan

⁴⁸ Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 67.

No	Nama, Tahun, Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	gan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt”. ⁴⁹	Cabang Seririt sebanyak 52 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt.	mengenai kinerja karyawan, serta metode yang digunakan sama yaitu dengan pendekatan kuantitatif	penelitian sekarang variabelnya tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami. Objek penelitian terdahulu PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt, objek dalam penelitian ini di KSU BMT As-Salam.
2.	Reski Nur Amaliah, 2022, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi	Pendekatan kuantitatif. Populasi seluruh pegawai BPS Kabupaten	Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja	Sama-sama menggunakan variabel tingkat pendidikan, sama-	Variabel penelitian terdahulu adalah tingkat pendidikan dan budaya organisasi,

⁴⁹ Komang Andre Wiryawan and Putu Indah Rahmawati, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt.”

No	Nama, Tahun, Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru” ⁵⁰ .	Barru, Sampel penelitian 21 responden.	pegawai BPS Kabupaten Barru (nilai hitung $0,234 < 2,100$) dan nilai signifikansi $0,818 > 0,05$.	sama membahas mengenai kinerja karyawan serta metode pendekatan sama-sama menggunakan kuantitatif.	sedangkan penelitian ini variabelnya tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami. Objek penelitian terdahulu BPS Kabupaten Barru, sedangkan objek penelitian ini di KSU BMT As-Salam Demak.
3.	Nerys Lourensus L. Tarigan, Thomas Aquinas Radito, Andri Purnamawati, 2021, “Pengaruh	Penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif kausal. Teknik pengumpulan data dengan	Pelatihan kerja (sig. $0,000 < 0,05$) dan kompetensi (sig. $0,000 < 0,05$) berpengaruh terhadap kinerja	Sama-sama menggunakan variabel pelatihan, sama-sama membahas kinerja karyawan	Variabel penelitian terdahulu adalah pelatihan kerja dan kompetensi, sedangkan penelitian sekarang

⁵⁰Reski Nur Amaliah, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru.”

No	Nama, Tahun, Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”. ⁵¹	kuesioner, sampel 30 orang, analisis data dengan analisis regresi linier berganda	karyawan STIE IEU Yogyakarta .	dan menggunakan metode pendekatan yang sama yaitu pendekatan kuantitatif.	variabelnya tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami. Objek penelitian terdahulu STIE IEU Yogyakarta , sedangkan objek penelitian ini di KSU BMT As-Salam Demak.
4.	Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati, 2021, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian asosiatif kausal, pendekatan kuantitatif, teknik analisisnya regresi linier berganda. Populasinya 50 orang,	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (nilai t hitung = 1.018 < 0,3202) dan sign (0,315 > 0,05). Pengembangan	Sama-sama menggunakan variabel pelatihan, sama-sama membahas kinerja karyawan dan menggunakan metode	Variabel penelitian terdahulu adalah pelatihan dan Pengembangan SDM, sedangkan penelitian sekarang variabelnya tingkat pendidikan,

⁵¹ Tarigan, Radito, and Purnamawati, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.”

No	Nama, Tahun, Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang ⁵² .	penentuan sampel dengan teknik random sampling, jumlah sampel 38 karyawan.	gan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang dengan t hitung > t tabel (5,800 > 0,3202) dan sig. 0,00 < 0,05.	pendekatan yang sama yaitu pendekatan kuantitatif.	pelatihan dan etos kerja Islami. Objek penelitian terdahulu PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang, sedangkan objek penelitian ini di KSU BMT As-Salam Demak.
5.	Layanan dan Maya Jumalia,, 2018, dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja	Metode kuantitatif. Penentuan sampel dengan teknik purposive. Jumlah sampel 50 responden dari Bank Syariah Mandiri	Budaya kerja (dengan nilai t hitung 2.594 > 2.024) dan etos kerja Islami (t hitung 3.974 > 2.024) berpengaruh terhadap	Sama-sama menggunakan variabel etos kerja Islami, sama-sama membahas kinerja karyawan dan metode	Variabel penelitian terdahulu adalah budaya kerja dan etos kerja Islami, sedangkan penelitian yang sekarang variabelnya

⁵² Tsalis Baiti Nur Andayani and Heni Hirawati, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang.”

No	Nama, Tahun, Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan ⁵³ .	area Cirebon. Pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda.	kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri area Cirebon.	pendekatan yang sama yaitu pendekatan kuantitatif.	tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami. Objek penelitian terdahulu Bank Syariah Mandiri area Cirebon, sedangkan objek penelitian ini di KSU BMT As-Salam Demak.
6.	Khairul Rizal, Parno, Kokom Komariyah, 2018, "Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplina	Penelitian kuantitatif. Responden <100 orang, pengumpulan data dengan teknik observasi, dokumentasi dan	Pemahaman keagamaan (nilai t hitung 1,738<1,745), etos kerja Islam (nilai t hitung 0,288<1,745) tidak berpengaruh	Sama-sama menggunakan variabel etos kerja Islami, sama-sama membahas kinerja karyawan dan	Variabel penelitian terdahulu adalah pemahaman keagamaan, etos kerja Islami, kedisiplinan, tanggung jawab dan pendidikan,

⁵³ Layaman and Maya Jumalia, "Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan."

No	Nama, Tahun, Judul	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	n, Tanggung Jawab dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah di Kota Samarinda” ⁵⁴	angket.	h signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan. Sedangkan kedisiplinan (nilai t hitung 4.174 > 1,745), tanggung jawab (nilai t hitung 4.930 > 1,745), dan pendidikan (nilai t hitung 4.562 > 1,745) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	menggunakan metode pendekatan yang sama yaitu pendekatan kuantitatif.	sedangkan penelitian sekarang tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami. Objek penelitian terdahulu Perusahaan Asuransi Syariah di Kota Samarinda, sedangkan objek penelitian ini di KSU BMT As-Salam Demak.

Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

Perbedaan mendasar penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah terletak pada tempat dan waktu penelitian yang menjadikan KSU BMT As-Salam Demak sebagai objek penelitiannya. Kemudian untuk persamaannya dapat dilihat pada isi pembahasan yang membahas mengenai kinerja karyawan.

⁵⁴ Rizal, Parno, and Komariyah, “Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, Dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah Di Kota Samarinda.”

C. Kerangka Berpikir

Dalam suatu perusahaan, kinerja menjadi perihal yang amat penting dalam memastikan keberlangsungan suatu usaha. Karyawan dengan kinerja yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan terampil, sedangkan karyawan yang berkinerja rendah akan lambat sehingga menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut akan berakibat pada keberlangsungan perusahaan.

Kinerja ialah hasil kerja karyawan baik itu dilihat dari segi kualitas ataupun dilihat dari segi kuantitas yang diraih karyawan dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.⁵⁵ Terdapat permasalahan pada KSU BMT As-Salam mengenai kinerja karyawan yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami karyawan yang baik.

Adanya tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami didasari oleh Teori *Human Resource Management* dan Teori Perilaku Organisasi. Teori *Human Resource Management* mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah proses pengembangan, menerapkan dan melakukan penilaian atas kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang ada hubungannya dengan individu karyawan dalam suatu organisasi.⁵⁶ Teori *Human Resource Management* menjadi dasar bagaimana korelasi antara tingkat pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dalam hal ini merupakan bagian dari aspek sumber daya manusia.

Selain teori *Human Resource Management*, Teori Perilaku Organisasi juga menjadi dasar bagaimana keterkaitan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan. Teori Perilaku Organisasi mengatakan bahwa perilaku dibentuk oleh sikap, aturan sosial dan kebiasaan. Perilaku berkaitan dengan aktivitas seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi untuk menggapai tujuan organisasi.⁵⁷ Etos kerja Islami menjadi bagian dalam aspek individual dalam Teori Perilaku Organisasi. Hubungan langsung dengan aspek individual dalam Teori Perilaku Organisasi yaitu terhadap sikap pada diri

⁵⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 67.

⁵⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11.

⁵⁷ Dewi, Syaifuddin, and Adam, "Peran Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja," :14.

individu itu sendiri. Sikap dalam perilaku individu berkaitan dengan etos kerja Islami.

Supaya perusahaan mendapatkan kinerja yang baik, maka sangat dibutuhkan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang memadai yang sejalan dengan bidang pekerjaannya. Tingkat pendidikan karyawan nantinya akan memberikan pengaruh kepada pola pikir, sikap dan tindakan karyawan dalam menghadapi suatu permasalahan dalam pekerjaan. Orang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya ketika menghadapi suatu permasalahan, ia akan lebih cepat mengatasi masalah tersebut jika dibandingkan dengan orang yang mempunyai tingkat pendidikan lebih rendah. Tingkat pendidikan karyawan KSU BMT As-Salam berbeda-beda, hal ini membuat hasil kinerja karyawan berbeda-beda, sehingga untuk meraih hasil pekerjaan yang optimal karyawan harus bisa memenuhi target standar pencapaian pekerjaan dan bisa menjalankan pekerjaan dengan baik.

Selain tingkat pendidikan, pemberian pelatihan kepada karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja. Pelatihan yaitu suatu proses yang dilaksanakan dalam rangka mengajarkan karyawan baik itu karyawan baru ataupun karyawan lama tentang keterampilan dasar yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaannya.⁵⁸ Tidak semua karyawan di KSU BMT As-Salam memiliki kompetensi secara penuh untuk melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, pelatihan menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Selain tingkat pendidikan dan pelatihan, terdapat faktor lainnya yang bisa menjadi pengaruh pada kinerja karyawan ialah etos kerja Islami. Etos kerja Islami menjadi faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos kerja Islami yang baik dalam lingkungan perusahaan akan membantu para karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sehingga hal tersebut nantinya bisa meningkatkan kinerja mereka. Etos kerja Islami karyawan KSU BMT As-Salam sudah baik, namun terdapat karyawan yang belum bisa memanfaatkan waktu sebaik mungkin saat bekerja.

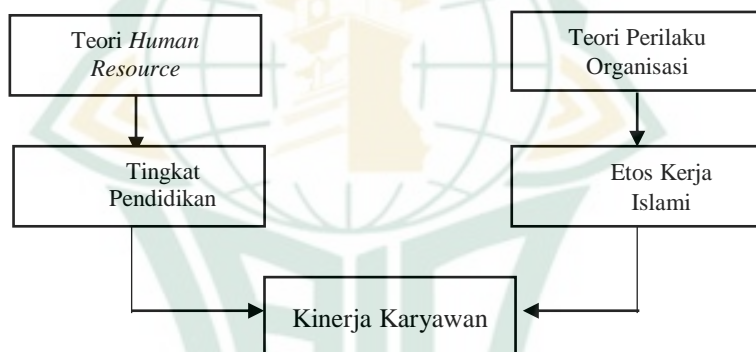
Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan penguasaan dan pemahaman mengenai bidang pekerjaan yang dijalani serta mempunyai etos atau sikap kerja Islami yang baik, dengan tingkat pendidikan karyawan yang berbeda-beda membuat setiap

⁵⁸ Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 86-87.

kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berbeda dan hasil pekerjaan yang dihasilkan pun berbeda-beda. Faktor-faktor itu bisa berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, sehingga tingkat pendidikan, pelatihan dan etos kerja Islami memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan yang berbeda-beda, masih rendahnya pemahaman serta penguasaan bidang pekerjaan dan rendahnya etos kerja Islami akan menciptakan SDM yang tidak mampu bersaing dan tidak mampu merealisasikan visi dan misi perusahaan, sehingga perusahaan harus menyiapkan karyawan dengan sebaik mungkin agar dapat menjadi unggul dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mengacu pada landasan teori dan penelitian yang berhubungan, maka kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Hipotesis ialah gambaran sementara mengenai perilaku, gejala, atau keadaan tertentu yang sudah terjadi atau akan terjadi.⁵⁹ Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang telah ditetapkan. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja

Tingkat pendidikan yaitu suatu proses yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan Pendidikan, maka akan mendoktrin cara berpikir seseorang dan meningkatkan wawasan

⁵⁹ Tukiran Taniredja and Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)* (Bandung: Alfabeta, 2011), 24.

mereka. Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang mereka miliki, ilmu dan pengalaman yang mereka dapat saat menempuh pendidikan dapat diaplikasikan dalam dunia kerja, begitu juga dengan kemampuan berpikir mereka yang sudah dilatih dari pendidikan tersebut dapat menunjang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan problematika yang mungkin terjadi pada pekerjaannya, sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Melalui tingkat pendidikan, perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang mempunyai kualifikasi yang baik dan mempunyai kompetensi lebih agar mampu bersaing.

Berdasarkan penelitian oleh Komang Andre Wiryawan dan Putu Indah Rahmawati yang mengangkat judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt”. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa tingkat pendidikan memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. Pegawai yang menyelesaikan pendidikan tertentu pastinya mempunyai wawasan dan keterampilan yang baik sehingga nantinya dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai akan lebih berkontribusi dalam perusahaan.⁶⁰

Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian oleh Abdul Basyit, Bambang Sutikno dan Joes Dwiharto yang mengangkat judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gajah Jaya.⁶¹

Penelitian lain yang sejalan yaitu penelitian oleh Ahmad Hawwin Afwandi, Peni Haryanti dan Tri Sudarwanto yang mengangkat judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus di BPR Syariah Kota Mojokerto)”. Hasil penelitian menunjukkan

⁶⁰ Komang Andre Wiryawan and Putu Indah Rahmawati, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt.”

⁶¹ Abdul Basyit, Bambang Sutikno, and Joes Dwiharto, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal EMA- Ekonomi Manajemen Akuntansi* 5, no. 1 (2020).

bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR Syariah Kota Mojokerto.⁶²

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Komang Andre Wiryawan dan Putu Indah Rahmawati, berdasarkan penelitian oleh Reski Nur Amaliah yang mengangkat judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru”. Hasil penelitian menyebutkan bahwa tingkat pendidikan memberi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru. Hal ini bisa terjadi, karena terkadang tingkat pendidikan formal yang dimiliki karyawan bukan menjadi penentu dalam mendapatkan posisi tertentu, akan tetapi hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor lain salah satunya adalah dikarenakan tersedianya formasi jabatan atau posisi yang belum lengkap.⁶³

Penelitian lain yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja yaitu penelitian oleh Wermadeni dan Anne Putri yang mengangkat judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman)”. Hasil penelitian menyebutkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.⁶⁴

Mengacu pada hal tersebut, maka hipotesisnya:

- H₁ : Secara parsial ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan KSU BMT As-Salam Demak.
 H₀ : Secara parsial tidak ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan KSU BMT As-Salam Demak.

⁶² Ahmad Hawwin Afwandi, Peni Haryanti, and Tri Sudarwanto, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Di BPR Syariah Kota Mojokerto),” *JIES : Journal of Islamic Economics Studies* 3, no. 2 (2022).

⁶³ Reski Nur Amaliah, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru.”

⁶⁴ Wermadeni and Anne Putri, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman),” *Jurnal Bonaza: Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2021).

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan ialah suatu proses dalam mengajarkan karyawan baik itu karyawan baru ataupun karyawan lama mengenai keterampilan dasar yang mereka perlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.⁶⁵ Pelatihan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan berguna untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang nantinya akan membantu mereka agar dapat bekerja secara lebih baik. Melalui pemberian pelatihan, kemampuan karyawan akan meningkat, sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dengan hasil yang maksimal.

Berdasarkan penelitian oleh Nerys Lourensus L. Tarigan, Thomas Aquinas Radito dan Andri Purnamawati yang mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menyebutkan pelatihan kerja dan kompetensi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta.⁶⁶

Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian oleh Nia Tri Agustina dan Hendry Cahyono yang mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo.⁶⁷

Penelitian lain yang sejalan yaitu penelitian oleh Nurul Khastelia Hartomo dan Bachruddin Saleh Luturlean yang mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.⁶⁸

⁶⁵ Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 87.

⁶⁶ Tarigan, Radito, and Purnamawati, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.”

⁶⁷ Nia Tri Agustina and Hendry Cahyono, “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo,” *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2020).

⁶⁸ Nurul Khastelia Hartomo and Bachruddin Saleh Luturlean, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung,” *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, no. 1 (2020).

Berbeda dengan penelitian diatas, berdasarkan penelitian oleh Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati yang mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang”.⁶⁹ Hasil penelitian menyatakan pelatihan tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang. Pelatihan tidak memberi pengaruh kepada kinerja karyawan, karena dalam menelaah kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan, perusahaan kurang baik sehingga pelatihan yang diberikan kurang maksimal. Dalam melaksanakan pelatihan, perusahaan tidak mengadakan pelatihan secara menyeluruh kepada seluruh karyawan, tetapi yang pelatihan hanya ditujukan pada bagian tertentu saja sehingga masih terdapat karyawan yang tidak mendapatkan program pelatihan.

Penelitian lainnya yang mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja, yaitu penelitian oleh Siti Aidah dan Sri Langgeng Ratnasari yang mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomindo Primakarya.⁷⁰

Mengacu pada hal tersebut, maka hipotesisnya:

H_2 : Secara parsial ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan KSU BMT As-Salam Demak.

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan KSU BMT As-Salam Demak.

3. Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan

Dalam menjalankan pekerjaan apapun, tujuannya yaitu bukan hanya faktor materi, akan tetapi adanya etos kerja Islami juga penting diaplikasikan dalam bekerja. Etos kerja Islami yang baik dalam lingkungan perusahaan bisa membantu karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan menerapkan etos kerja Islami, karyawan akan termotivasi dan kinerja karyawan akan terdorong sehingga membuat perusahaan

⁶⁹ Tsalis Baiti Nur Andayani and Heni Hirawati, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang.”

⁷⁰ Siti Aidah and Sri Langgeng Ratnasari, “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya,” *Jurnal Trias Politika* 4, no. 2 (2020).

mengalami peningkatan dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Berdasarkan penelitian oleh Layaman dan Maya Jumalia yang mengangkat judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil penelitian menyatakan budaya kerja dan etos kerja Islami memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penerapan etos kerja Islami pada karyawan Bank Mandiri Cabang Cirebon sudah lumayan baik, walaupun profesionalitas kerja karyawan masih belum maksimal.⁷¹

Penelitian tersebut juga selaras dengan penelitian oleh Zulhelmy dan Nanda Suryadi yang mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru”. Hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.⁷²

Penelitian lainnya yang selaras, yaitu penelitian oleh Gina Octaviani dan Muhandi yang mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAD 1 di BPPD Kota Bandung.⁷³

Berbeda dengan penelitian diatas, berdasarkan penelitian oleh Khairul Rizal, Parno dan Kokom Komariyah yang mengangkat judul “Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Syariah di Kota Samarinda”.⁷⁴ Dari hasil penelitian menyatakan pemahaman keagamaan dan etos kerja Islam tidak

⁷¹ Layaman and Maya Jumalia, “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan.”

⁷² Zulhelmy and Nanda Suryadi, “Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru,” *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 4, no. 1 (2021).

⁷³ Gina Octaviani and Muhandi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* 2, no. 2 (2022).

⁷⁴ Rizal, Parno, and Komariyah, “Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, Dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah Di Kota Samarinda.”

memberi pengaruh signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan, sedangkan kedisiplinan, tanggung jawab dan pendidikan memberi pengaruh signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan. Etos kerja Islam tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan pada perusahaan tersebut tidak banyak yang memiliki pengetahuan secara mendalam mengenai pengaplikasian asuransi syariah dalam kehidupan bermasyarakat, dan perusahaan yang berdasarkan pada dasar asuransi syariah itu sangat sedikit.

Penelitian lain yang mengatakan tidak berpengaruh, yaitu penelitian oleh Novarly Leonard Lengkong, Adolfina dan Yantje Uhing yang mengangkat judul “Pengaruh Etos Kerja Islami, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Manado”. Hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja Islami tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Manado.⁷⁵

Mengacu pada hal tersebut, maka hipotesisnya:

- H_3 : Secara parsial ada pengaruh antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan KSU BMT As-Salam Demak.
 H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan KSU BMT As-Salam Demak.

⁷⁵ Novarly Leonard Lengkong, Adolfina, and Yantje Uhing, “Pengaruh Etos Kerja Islami, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Manado,” *Jurnal EMBA* 8, no. 1 (2020).