

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Budaya Kerja Islam

a. Pengertian Budaya

Budaya Berasal dari bahasa Sansekerta, *Budhayah*, sebagai bentuk jamak dari kata *budhi* yang memiliki arti akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai, dan sikap mental. Budi daya adalah mengelola atau mengerjakan sesuatu, kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai, kreatifitas dan hasil karyanya.¹

Menurut pendapat Koentjaraningrat budaya berasal dari bahasa latin *colere* yang dapat diartikan mengolah, mengerjakan, terutama mengolah tanah atau bertani, kemudian dalam bahasa Inggris disebut *culture*. Menurut Kotter dan Haskett, perhatian masyarakat akademik terhadap budaya berasal dari studi antropologi sosial yang pada akhir abad ke-19 melakukan studi terhadap masyarakat primitif, seperti Eskimo, Afrika, dan penduduk asli Amerika. Studi tersebut mengungkapkan bahwa cara hidup anggota-anggota masyarakat ini tidak hanya berbeda dengan cara hidup masyarakat maju di Eropa dan Amerika Utara, tetapi juga berbeda diantara masing-masing masyarakat primitif tersebut. Hofstede mengartikan budaya sebagai nilai-nilai (*values*) dan kepercayaan (*beliefs*) yang memberikan orang-orang suatu cara pandang terprogam. Dengan demikian cara pandang terhadap budaya pada sebagian besar orang adalah sama.²

Budaya dalam konteks komunitas manusia, baik dalam bentuk kelompok, organisasi, suku bangsa, atau negara memiliki fungsi yang strategis, budaya yang dijadikan sebagai tali dan ikatan dalam membentuk satu kesempurnaan di dalam organisasi, suku dan kelompok, bahkan dalam negara. Budaya juga dijadikan sebagai

¹ Rudy Haryanto. "Urgensi Sumber Daya Islami dalam Membentuk Budaya Kerja Islami". *Jurnal Islamuna* 4, no.1 (2017): 186.

² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 122-123.

sumber kekuatan yang dapat menggerakkan dan membangkitkan semangat perjuangan dalam membebaskan penjajahan dalam suatu wilayah atau negara. Dalam kemajuan globalisasi memiliki ciri khas pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, orang-orang di seluruh belahan dunia terdorong untuk saling berubah lebih maju dan lebih cepat dari negara lainnya.³

b. Pengertian Kerja

Definisi atau pengertian kerja, dalam budaya organisasi mempunyai arti seperti berikut ini:

- 1) Kerja sebagai hukuman, manusia bahagia tanpa kerja, namun karena kesalahan, maka dihukum dengan cara kerja paksa.
- 2) Kerja sebagai beban, yaitu untuk orang-orang pemalas yang susah jika disuruh bekerja.
- 3) Kerja menjadi kewajiban, guna memenuhi perintah atau karena terikat kontrak, karena membayar utang.
- 4) Kerja menjadi sumber penghasilan, merupakan anggaran dasar masyarakat pada umumnya yaitu bekerja untuk mencari nafkah.
- 5) Kerja adalah kesenangan, bisa karena suka kerja (*workaholic*), ataupun sebagai hobi,
- 6) Kerja sebagai bentuk aktualisasi, kerja berlandaskan dengan ambisi, keinginan seta cita-cita dalam meraih impian.
- 7) Kerja bentuk panggilan terhadap jiwa, kerja yang berhubungan dengan bakat mampu menumbuhkan professionalism serta kesempurnaan dalam bekerja.
- 8) Kerja sebagai pengabdian terhadap sesama, yaitu bekerja tanpa pamrih dan dengan penuh ketulusan.
- 9) Kerja sebagai bagian hidup, hidup semata-mata hanya digunakan untuk bekerja.
- 10) Kerja sebagai bentuk ibadah, kerja sebagai ungkapan nikmat dan rasa syukur atas kehidupan yang telah diterima, dilakukan atas kemuliaan ibadah semata.

³ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 124.

11) Kerja adalah suci, sehingga dapat menjaga diri dari seluruh pelanggaran terhadap agama dan norma sosial.⁴

c. Pengertian Budaya Kerja Islam

Budaya kerja diartikan sebagai bentuk falsafah berdasarkan cara pandang pada kehidupan sebagai nilai yang menjadi sifat dan kebiasaan, serta suatu kekuatan yang dapat pendorong kearah yang lebih maju, yang selalu membudaya pada lingkungan organisasi, kelompok masyarakat lalu tercermin kedalam sikap yang mengubah kepercayaan, perilaku, cita-cita, serta tindakan yang terwujud menjadi “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja organisasi yaitu manajemen yang mencakup pada pengembangan, perencanaan, produksi, serta pelayanan pada produk yang berkualitas dalam arti yang optimal, ekonomi dan memuaskan. Dengan demikian budaya kerja dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Budaya kerja merupakan syarat utama pada diri manusia yang menjadi tolak ukur dasar pembangunan dan menjadi sangat melekat pada identitas bangsa.
- 2) Budaya kerja menjadi alat pendukung pendorong utama dalam menjaga kelangsungan kehidupan suatu bangsa dan ikut serta dalam menentukan integritas bangsa.
- 3) Budaya kerja terkandung didalamnya nilai falsafah kebangsaan yang dapat menopang dan meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Progam budaya kerja akan mengalami proses yang tidak sebentar karena perubahan dari waktu ke waktu memakan waktu terlalu lama yang nantinya akan menjadi kebiasaan serta akan selalu dilakukan koreksi dan evaluasi.⁵

Menurut M. Darman Rahardjo sebagaimana yang dikemukakan oleh Moh Mukhsin bahwa budaya kerja Islam merupakan budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan menerapkan nilai-

⁴ Moeherjono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), 350.

⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 151.

nilai syari'at Islam. Budaya kerja Islam ini seharusnya dapat memotivasi, dinamisme serta dan melatih sifat untuk memimpin.⁶

Menurut Lukman Hakim sebagaimana yang dikemukakan oleh Yemfimer Rahmi bahwa karakteristik dari budaya kerja Islam antara lain:

- 1) Bekerja termasuk ibadah
- 2) Bekerja dengan mengedepankan kemaslahatan
- 3) Bekerja menggunakan seluruh kemampuan
- 4) Bekerja dengan seluruh keyakinan dan rasa kepercayaan diri
- 5) Bekerja dengan mensyaratkan adanya sifat keseimbangan
- 6) Bekerja dengan meninggalkan hal-hal yang dilarang syariat.⁷

Budaya organisasi Islam jika dijalankan mampu menumbuhkan nilai-nilai Islam yang ada dalam budaya tersebut supaya mampu menjadi pondasi serta dasar yang mampu membentuk hal-hal yang perlu diselenggarakan dalam bentuk kolektif lewat perantara organisasi, menjadi suatu dakwah kepada seseorang untuk selalu mentaati segala aturan yang sudah seharusnya dilaksanakan, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Imran ayat 110.⁸

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ
الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ

الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

⁶ Moh Mukhsin, "Kepemimpinan Islam, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Syi'ar Iqtishadi* 1, no. 2 (2017): 207-208.

⁷ Yemfimer Rahmi, "Budaya Kerja Islami Guru-guru SDN Kota Solok dalam Meningkatkan Mutu Hasil Belajar". *Jurnal Al-Fikrah* 2, no. 2 (2014): 189.

⁸ Rezy Aziz dan Atina Shofawati, "Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan" *Jurnal JESTT* 1, no. 6 (2014): 399.

Artinya: “Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.”⁹

d. Ciri-ciri Budaya Kerja Islam

Menurut Didin Hafidhuddin, sebagaimana yang dikemukakan oleh Yemfimer Rahmi, budaya kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang Islami haruslah mempunyai nilai-nilai yang didalamnya tercermin akhlak yang islami, yaitu: *Siddiq* (Jujur), *Istiqamah* (Konsisten), *Fathanah* (Memahami), *Amanah* (Bertanggungjawab), *Tabligh* (Memberikan keteladanan).¹⁰

Budaya kerja Islam “SIFAT” adalah budaya kerja yang biasanya diterapkan di lembaga atau institusi yang bernuansa syariah. Adapun kata SIFAT adalah kependekan dari *Siddiq*, *Istiqamah*, *Fathanah*, *Amanah*, *Tabliq*.

- 1) *Shiddiq*, yaitu mempunyai sikap yang jujur dan apa adanya dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, dan perbuatannya sesuai dengan nilai-nilai syariat agama Islam. Tidak terdapat ucapan dan perbuatan yang mengandung pertentangan. Dan Allah juga telah mewajibkan kepada orang mukmin agar senantiasa menjaga sifat shiddiq serta selalu menciptakan keadaan lingkungan yang penuh dengan kejujuran. Terdapat pada firman Allah surat At-Taubah ayat 119.¹¹

⁹ Al-Qur’an Surat Ali Imron Ayat 110, *Al-Qur’an Terjemah*, (Bandung: Cordoba International Indonesia, 2012), 64.

¹⁰ Yemfimer Rahmi, “Budaya Kerja Islami Guru-guru SDN Kota Solok dalam Meningkatkan Mutu Hasil Belajar”. 189.

¹¹ Moh Mukhsin, “Kepemimpinan Islam, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan”. 209.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ

الصَّٰدِقِينَ ﴿١١٩﴾

Artinya: “Hai Orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”.¹²

- 2) *Istiqomah*, artinya selalu konsisten dengan menjaga keimanan serta nilai-nilai kebaikan dalam situasi apapun. Istiqomah dalam kebaikan akan tampil dengan sifat kesabaran, keuletan dan keteguhan, sampai dengan menciptakan hasil yang memuaskan. Istiqomah yang dihasilkan melalui tahap yang telah dilakukannya dengan tekun dan terus-menerus. Misalnya, ikatan yang kuat kepada Allah melalui ibadah, zikir, membaca Alqur'an, dan lain lain. Semua proses itu akan menumbuh dan mengembangkan suatu sistem yang baik dalam kehidupan.
- 3) *Fathanah*, yang artinya memiliki pemahaman, penghayatan serta mengerti dengan mendalam terhadap sesuatu yang sudah diamanahkan padanya. Dengan sikap Fathanah mampu melahirkan jiwa yang penuh dengan kreativitas dan inovatif. Dan ini selaras dengan firman Allah di dalam Alqur'an surat Yusuf ayat 55.¹³

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ

Artinya: “Yusuf Berkata: “jadikanlah aku bendaharawan Negara (Mesir), sesungguhnya aku adalah orang yang

¹² Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 119, *Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: Cordoba International Indonesia, 2012), 206.

¹³ Moh Mukhsin, “Kepemimpinan Islam, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan”. 209.

pandai menjaga, lagi berpengetahuan”.
(QS. Yusuf: 55).¹⁴

- 4) *Amanah*, yaitu mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menjalankan setiap tugas dan kewajibannya. Amanah akan tercermin dalam sifat dan perilaku yang penuh dengan kejujuran, keterbukaan, pelayanan yang layak dan memuaskan, dan selalu ingin berlaku baik khususnya dalam pekerjaan lebih-lebih pada pelayanan masyarakat. Seorang mukmin diharuskan memiliki sifat yang amanah sebagaimana firman Allah di dalam surat An Nissa’ ayat 58.¹⁵

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا
وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ
إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (QS. An Nisa’-58).¹⁶

¹⁴ Al-Qur’an Surat Yusuf Ayat 55, *Al-Qur’an Terjemah*, (Bandung: Cordoba International Indonesia, 2012), 241.

¹⁵ Moh Mukhsin, “Kepemimpinan Islam, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan”. 210.

¹⁶ Al-Qur’an Surat An-Nisa’ Ayat 58, *Al-Qur’an Terjemah*, (Bandung: Cordoba International Indonesia, 2012), 57.

- 5) *Tabligh*, adalah selalu menyampaikan kebenaran dengan mengajak orang lain dengan cara memberikan contoh dalam kehidupan sehari-hari agar menjalankan aturan sesuai syariat Islam. Dengan menyampaikan tabligh dengan penuh hikmah dan kebijaksanaan, akan menumbuhkan hubungan yang semakin kuat dan solid kepada sesama manusia.

Selain sifat yang telah dipaparkan diatas sikap *Corporate Culture* yang diterapkan lembaga syariah dalam menjalankan usahanya yaitu memberikan yang terbaik pada pelayanan nasabah, berpakaian sopan, membiasakan diri untuk selalu menunaikan sholat jama'ah serta mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan berdoa bersama.¹⁷

e. Tujuan dan Manfaat

Melaksanakan dan menerapkan budaya kerja dengan baik akan mencerminkan sikap yang mendalam terhadap perubahan sikap dan perilaku dari karyawan dalam menciptakan kinerja dan produktivitas yang tinggi dalam menghadapi gejolaknyaa zaman. Adapun manfaat yang akan diambil oleh karyawan ketika menerapkan budaya kerja adalah:

- 1) Mampu bekerja dengan perolehan hasil yang baik
- 2) Bekerja sama, gotong rorong kekeluargaan dengan sistem jaringan komunikasi
- 3) Memperbaiki kesalahan serta mampu menyesuaikan diri dari faktor-faktor luar yang dapat mempengaruhinya
- 4) Menjaga laporan dari data-data dan informasi yang menyesatkan
- 5) Meningkatkan kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja
- 6) Mengurangi pengawasan yang bersifat fungsional, meciptakan hubungan yang harmonis terhadap sesama karyawan dan rendahnya jumlah absensi serta pemborosan,

¹⁷ Rudy Haryanto. "Urgensi Sumber Daya Islami dalam Membentuk Budaya Kerja Islami". 192.

- 7) Memberikan yang terbaik kepada organisasi serta mendorong keinginan untuk saling belajar bersama.¹⁸

2. Etos Kerja Islam

a. Pengertian Etos Kerja

Asal kata etos awalnya dari bahasa yunani (*ethos*) yaitu diartikan sikap, keperibadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. sikap ini bukan hanya melekat pada individu, melainkan juga terdapat pada komunitas atau masyarakat. etos bermula dari kebiasaan-kebiasaan dan dari pengaruh budaya setempat, serta suatu tatatan nilai yang telah dipercayainya. Dari kata inilah awal dari pengenalan kata *etika*, *etiket* yang bermakna atau berhubungan dengan nilai-nilai moral atau akhlak. Dan nantinya menimbulkan suatu gairah atau semangat yang kuat dalam pencapaian kerja yang sempurna.¹⁹

Menurut Mochtar Buchari, sebagaimana dikemukakan oleh Nurfitri Hidayanti, dkk., etos kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau bangsa.

Menurut Toto Tasmara sebagaimana dikemukakan oleh Nurfitri Hidayanti, dkk., Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.²⁰

b. Pengertian Etos Kerja Islam

Menurut Tasmara, sebagaimana yang dikemukakan oleh Bagus Mohamad Ramadhan dan

¹⁸ Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 115-116.

¹⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

²⁰ Nurfitri Hidayanti dkk. "Etos Kerja Islam dan Kesejahteraan Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Syariah". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2 , no. 2 (2017): 162.

Muhamad Nafik Hadi Ryandono, etos kerja Islam adalah upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.²¹

Menurut Nurcholish Madjid, sebagaimana yang dikemukakan oleh Mia Fitriah Elkarimah, etos kerja menurut ajaran Islam merupakan suatu buah dari keyaqinan seorang muslim bahwa terdapat ikatan antara kerja dengan tujuan dari hidupnya yaitu mendapatkan ridha dari Allah swt.²² Sedangkan menurut Ahmad, sebagaimana yang dikemukakan oleh Harjanto Saputro dan Ari Prasetyo, bahwa kerja keras sangat dihargai dalam kepercayaan agama Islam. Kenyataan tersebut didukung oleh firman Allah dalam Alqur'an surat Az-Zumar ayat 39 sebagai berikut:²³

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَى مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ
فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: "Katakanlah, hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui".²⁴

Pada ayat Alqur'an diatas diambil suatu kesimpulan yaitu:

- 1) Alqur'an sebagai pedoman paling sempurna bagi umat manusia.

²¹ Bagus Muhamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, "Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun". 278.

²² Mia Fitriah Elkarimah, "Etos Kerja Islami dalam Mewujudkan Kesejahteraan Sosial". *Jurnal An-Nuha* 3, no. 1 (2016): 97.

²³ Harjanto Saputro dan Ari Prasetyo, "Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Waroeng Steak & Shake di Surabaya". 165.

²⁴ Al-Qur'an Surat Az-Zumar Ayat 39, *Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: Cordoba International Indonesia, 2012), 462.

- 2) Segala ciptaan akan meninggalkan dunia ini dan kelak di akhirat akan dimintai pertanggung jawabannya. Dan Allah melarang manusia untuk berputusasa dari rahmat walaupun banyak salah dan dosa.²⁵

c. Ciri-ciri Etos Kerja dalam Islam

Terdapat tanda-tanda atau ciri khusus bagi mereka yang menghayati etos kerja yaitu tercermin pada sikap dan perilakunya yang berdasarkan keyakinan mendalam bahwa bekerja itu adalah bentuk dari ibadah dan mendapatkan prestasi adalah suatu keindahan. Hatinya selalu terpanggil untuk menjemput prestasi dengan evaluasi diri serta tampil menjadi umat yang terbaik.

Penerapan terhadap etos kerja Islam yang dimiliki akan tampak dalam sikap dan perilakunya yang diantaranya adalah:

1) Kecanduan terhadap Waktu

Waktu merupakan deposito yang sangat berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara cuma-cuma dan merata kepada semua orang. Tergantung siapa yang mampu memanfaatkan depositonya tersebut. Waktu menjadi kekuatan bagi yang memanfaatkan sebaik-baiknya, sebaliknya akan menjadi bumerang bagi mereka yang mengabaikannya dan akan menjadi budak kelemahan. Kata seorang muslim “waktu adalah kekuatan, bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan”.²⁶ Terbukti dalam Alqur’an dalam surat Al-Ashr ayat 1-3 telah menjelaskan tentang waktu.

²⁵ Harjanto Saputro dan Ari Prasetyo, “Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Waroeng Steak & Shake di Surabaya”. *Jurnal JESTT* 1, no. 3 (2014): 165.

²⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 73-74.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا
الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا
بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “Demi masa, sungguh manusia pasti dalam kerugian, melainkan bagi mereka yang beriman dan menjalankan amal kebaikan, saling berwasiat dalam kebaikan dan kesabaran”.²⁷

Para ulama telah sependapat dalam menerjemahkan *Wal-‘ashri* dengan *wawu* sebagai sumpah atau menggunakan kata *demi*. Artinya menunjukkan kesungguhan yang luar biasa pada ayat tersebut agar kita semua benar-benar memperhatikan dengan sungguh-sungguh seakan menggedor hati pembaca dan pendengarnya.²⁸

2) Memiliki Moralitas yang Bersih

Ikhlas merupakan ikatan yang membentuk sebagai rasa cinta, pelayanan dan kasih sayang. Seorang yang mukhlis adalah mereka yang bertanggung jawabnya terhadap tugas-tugasnya dengan profesional, walaupun tanpa adanya motivasi dari orang lain, tetapi bekerja dianggapnya sebagai amanat yang segera diselesaikan dengan maksimal. Bahkan adanya *reward* atau penghargaan hanya dianggapnya sebagai tujuan sampingan belaka dan bukan menjadi tujuan utama.

Sikap ikhlas yang tertanam adalah cerminan dari sikap yang bersih yaitu sangat berhati-hati dalam mencari rezeki, menjaga makan dan minum dari barang yang tidak halal yang juga

²⁷ Al-Qur’an Surat Al-Asr Ayat 1-3, *Al-Qur’an Terjemah*, (Bandung: Cordoba International Indonesia, 2012), 601.

²⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 75.

berdampak pada sikap saat memberikan pelayanan.²⁹

3) Kecanduan Kejujuran

Imam al-Qusiri mengartikan kata shadiq adalah “orang yang jujur” berawal dari shidq yang artinya “kejujuran”. Kata shiddiq menjadi bentuk penekanan terhadap kata shadiq yang bermaksud orang-orang yang selalu menjaga sikap kejujuran hal ini menunjukkan bahwa dalam tiap-tiap jiwa yang penuh dengan kejujuran didalamnya terdapat nilai ruhani yang selalu berpihak pada sikap moral dan kebijaksanaan.

Kejujuran adalah sikap yang akan selalu diiringi dengan perbuatan yang penuh rasa tanggung jawab. Kejujuran dan integritas adalah sikap yang saling melengkapi karena seorang tidak cukup hanya dengan sikap jujur dan ikhlas kalau tidak dilengkapi tingginya integritas.³⁰

4) Memiliki Komitmen

Yang dimaksud dengan *commitment* adalah sebuah ikatan yang sangat kokoh yang menyatu pada tekad tertanam pada nuraninya serta menuntunya kepada tujuan tertentu. Dalam sebuah komitmen tertanam keyaqinan dan tekad yang kuat yang nantinya menimbulkan suatu gairah semangat pantang mundur. Mereka hanya akan berhenti dalam meraih cita-citanya ketika langit sudah runtuh.

5) Istiqomah, Kuat Pendirian

Seorang muslim yang tertanam kuat pendirian dalam dirinya akan selalu istiqomah dalam mempertahankan prinsipnya, pantang menyerah dan taat pada peraturan yang berlaku.³¹

Dari Abu Hurairah Radhiyallahu anhu, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, Mukmin yang kuat adalah lebih baik dan lebih dicintai Allah Azza wa Jalla daripada Mukmin yang lemah dan pada keduanya ada

²⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 78-79.

³⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 80-81.

³¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 85-87.

kebaikan. Bersungguh-sungguhlah untuk mendapatkan apa yang bermanfaat bagimu dan mintalah pertolongan kepada Allah (dalam segala urusanmu) serta janganlah kamu merasa lemah diri. Jika engkau mendapati cobaan, janganlah sekali-kali kamu berkata, andaikan saja aku berbuat begini, tentu saja tidak demikian, tetapi katakanlah, bahwa semuanya telah ditakdirkan Allah, dan Allah berbuat apa yang telah dikehendakinya, karena ucapan seandainya dapat membuka pekerjaan setan. (HR Muslim).³²

Sayangnya, sikap keteguhan ini sudah mulai pudar di antara kita, sebaliknya, semangat dan sifat serta mutiara-mutiara akhlak Rasulullah telah menjadi sumber sebagai bahan inspirasi bangsa-bangsa lain yang justru bukan Islam.³³

3. Keterampilan Interpersonal

a. Pengertian Keterampilan Interpersonal

keterampilan interpersonal didefinisikan sebagai keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap, perilaku dan motivasi serta keinginan orang lain.³⁴

Menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), sebagaimana yang dikemukakan oleh Sisco Farnandes dan Hardivizon bahwa keterampilan interpersonal (*interpersonal skill*) adalah keterampilan dalam mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Dengan cara bagaimana kita menjalin suatu hubungan yang penuh dengan keharmonisan serta mampu Saling memahami kepada sesamanya adalah ciri dari keterampilan interpersonal.

Menurut Linda Yani Pusfiyaningsih, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sisco Farnandes

³² Ibnu Hajar Asqalani, *Bulughul Maram min Adillatil Ahkam*, (Jakarta: Gema Insani, 2013), 673.

³³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 85-87.

³⁴ Sisco Farnandes dan Hardivizon, "Hubungan *Interpersonal Skill* Karyawan terhadap Minat Masyarakat Muslim Menjadi Anggota Koperasi Syariah". *Jurnal Al Falah* 1, no. 2 (2016): 132.

dan Hardivizon *interpersonal skill* merupakan kemampuan, kepandaian, keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu, percaya diri dalam mengasah kemampuan berkomunikasi dan meningkatkan *human relations* dalam kehidupan bermasyarakat.³⁵

Menurut Rungapadiachy sebagaimana yang dikemukakan oleh Halimatus Sakdiah, *interpersonal skill* dapat didefinisikan menjadi suatu keterampilan yang diperlukan untuk berkomunikasi secara efektif dengan seseorang atau kelompok orang.

Menurut Lievens dan Sackett sebagaimana yang dikemukakan oleh Halimatus Sakdiah, bahwa keterampilan interpersonal juga merupakan keterampilan yang menyangkut kepekaan sosial, membangun hubungan, bekerja sama dengan orang lain, mendengarkan, dan komunikasi.³⁶

Pengertian yang lebih jelas dikemukakan oleh Tsai,dkk, sebagaimana yang dikemukakan oleh Buana, bahwa *interpersonal skill* adalah kemampuan seseorang mengembangkan jaringan sosialnya dalam bentuk keterampilan berbicara dan keterampilan memainkan peran.³⁷

Interpersonal skill adalah faktor yang akan menentukan dalam suatu komunikasi apakah dalam proses komunikasi berjalan dengan baik atau tidak. karena setiap individu bertingkah laku sedapat mungkin selaras dengan konsep dirinya. Komunikasi dikatakan baik atau tidaknya tergantung pada kualitas diri manusianya, apakah positif atau negatif.

Keterampilan interpersonal meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan seluruh perbuatan kemanusiaan dalam memberikan penghargaan kepada orang lain baik terhadap tubuh, fikiran dan jiwa serta ucapan, merespon dengan senyuman dan penuh kasih sayang serta keramah tamahan, mendengarkan dengan

³⁵ Sisco Farnandes dan Hardivizon, “Hubungan *Interpersonal Skill* Karyawan terhadap Minat Masyarakat Muslim Menjadi Anggota Koperasi Syariah”. 130-131.

³⁶ Halimatus Sakdiah, “Urgensi *Interpersonal Skill* Dalam Dakwah Persuasif”. *Jurnal Alhadharah* 14, no. 27 (2015): 86-87.

³⁷ Buana, “Meningkatkan *Interpersonal Skills* Siswa SMP pada Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial Melalui Pembelajaran Kooperatif”. *Jurnal Teknologi Pendidikan* 16, no. 3 (2014): 171.

penuh empati dan pelayanan yang layak penuh dengan kenyamanan.³⁸

b. Indikator keterampilan Interpersonal

Menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), sebagaimana yang dikemukakan oleh Sisco Farnandes dan Hardivizon, adalah terdapat dua indikator penting dalam keterampilan interpersonal yaitu:

1) Komunikasi Interpersonal

Menurut Mc David dan Harari sebagaimana yang dikemukakan oleh Sisco Farnandes dan Hardivizon, komunikasi interpersonal yaitu proses komunikasi yang terfokus pada objek sosial dalam memahami makna dalam sebuah informasi. Komunikasi interpersonal disebut juga interaksi tatap muka antar dua orang atau lebih, guna menyampaikan dan menerima informasi tanpa melewati perantara.

Format komunikasi interpersonal terbagi menjadi beberapa format bahasa yaitu:

- a) *Verbal* yaitu komunikasi yang berproses pada penekanan terhadap penghayatan kata, makna, bahasa dan pikiran.
- b) *Non Verbal* yaitu suatu komunikasi yang mencakup semua bentuk dari proses komunikasi seperti isyarat, sorotan mata gerak tubuh, raut muka, tinggi rendah nada atau getaran suara dan tarikan napas.

2) Kesadaran diri

Kesadaran diri bukan hanya salah satu syarat agar kita sukses, tetapi kesadaran diri adalah sikap utama dalam pekerjaan yang dijalankan bersama. sebab seorang karyawan yang baik adalah seorang yang dapat menyadari kekuatan dan kelemahan dirinya. Kesadaran diri menjadi bekal diri dalam menentukan langkah awal agar mampu meningkatkan efektifitas pekerjaan.

Adapun hal yang paling penting untuk dapat memahami diri adalah dengan mengenali kekuatan

³⁸ Yuni Kurniasih dan Anggorowati, "Keterampilan Interpersonal Upaya Menciptakan Komunikasi Efektif". *Jurnal of Health Studies* 1, no. 1 (2017): 79.

dan kelemahan diri, perilaku, Pola pikir dan nilai diri.³⁹

Sementara itu, Menurut Buhrmester, sebagaimana yang dikemukakan oleh Halimatus Sakdiah ada lima domain keterampilan interpersonal (*interpersonal skill*), yaitu

- 1) Dapat berinteraksi serta menjalin hubungan
- 2) Bersikap asertif terhadap hak pribadi dan rasa ketidak sukaannya pada orang lain
- 3) Penyikapan diri tentang informasi pribadi
- 4) Memberikan dukungan dan nasehat kepada orang lain
- 5) Mampu menyelesaikan konflik antar pribadi yang terjadi.

Menurut Rubin, sebagaimana yang dikemukakan oleh Halimatus Sakdiah bahwa ada empat dimensi keterampilan interpersonal (*interpersonal skill*), yaitu:

- 1) Kemampuan komunikasi lisan
- 2) Pengambilan keputusan
- 3) Bekerjasama dengan kelompok
- 4) Mempunyai inisiatif.⁴⁰

Sedangkan menurut Nashori, sebagaimana yang dikemukakan oleh Yuni Kurniasih dan Anggorowati terdapat lima aspek dalam *interpersonal skill*, yaitu:

- 1) Kemampuan Berinisiatif

Kemampuan ini diartikan sebagai suatu bentuk interaksi dan hubungan dengan orang lain atau dengan lingkungan sosial yang lebih besar.

- 2) Kemampuan untuk Bersikap Terbuka

Kemampuan ini merupakan bagian inti dalam diri (*innerself*) anatara lain didalamnya terdapat pengungkapan ide-ide, pendapat, minat, pengalaman dan perasaan-perasaannya kepada orang lain.

³⁹ Sisco Farnandes dan Hardivizon, “Hubungan *Interpersonal Skill* Karyawan terhadap Minat Masyarakat Muslim Menjadi Anggota Koperasi Syariah”. 132-133.

⁴⁰ Halimatus Sakdiah, “Urgensi *Interpersonal Skill* Dalam Dakwah Persuasif”. 87.

3) Kemampuan untuk Bersikap Asertif

Kemampuan serta kesediaan individu untuk mengungkapkan perasaan-perasaannya dengan jelas dan dapat mempertahankan hak-haknya secara tegas.

4) Kemampuan Memberikan Dukungan Emosional

Memberikan dukungan secara emosional mencakup kemampuan untuk menenangkan dan memberi rasa nyaman kepada orang lain ketika orang tersebut dalam situasi yang tertekan dan bermasalah.

5) Kemampuan Mengatasi Konflik

Kemampuan ini ditandai oleh adanya karakteristik-karakteristik psikologis tertentu yang sangat mendukung dalam menciptakan dan membina hubungan kepada antar pribadi yang baik dan memuaskan.didalamnya, termasuk kemampuan untuk menyesuaikan komunikasi dengan konteks dari interaksi yang telah berlangsung.⁴¹

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja umumnya dijadikan sebagai dasar tolak ukur terhadap tingkat produktivitas kerja manusia yang diorientasikan terhadap produksi barang, jasa serta pelayanan kepada publik. Hal ini akan timbul kinerja karyawan yang memuaskan sebagai serta akan selalu berlanjut dari waktu kewaktu kedalam bentuk kinerja yang selanjutnya.

Miner mengatakan, bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan koreksi kepada kebiasaan di dalam organisasi, yang memerlukan standardisasi dengan tepat. Sejalan dengan hal tersebut, Vrom mengatakan bahwa besar dari tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (*level performance*). Seseorang yang *level of performance*-

⁴¹ Yuni Kurniasih dan Anggorowati, "Keterampilan Interpersonal Upaya Menciptakan Komunikasi Efektif". 73-74.

nya tinggi disebut orang yang produktif, sebaliknya yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.⁴²

Menurut John Westerman dan Pauline Donghue, sebagaimana dikemukakan oleh Putri Mauliza, dkk., kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing karyawan yang ada didalam organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.⁴³

Kinerja menurut pendapat Mangkunegara, sebagaimana dikemukakan oleh Andi Catur Prasetyo, dkk., adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁴

Menurut Robbins, sebagaimana dikemukakan oleh Bryan Johannes Tamp yaitu suatu hasil yang dicapai dalam pekerjaan oleh seluruh karyawan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.⁴⁵

Sedangkan menurut Rivai, sebagaimana dikemukakan oleh Ni Wayan Pramita Darmayanti, dkk., kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan pada setiap orang sebagai prestasi kerja yang telah

⁴² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 187.

⁴³ Putri Mauliza, dkk., “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh”. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 2, no. 2 (2016): 189.

⁴⁴ Isnan Munawirsyah, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam”. *Jurnal Bisnis Administrasi* 6, no. 1 (2017): 48.

⁴⁵ Bryan Johannes Tamp, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)”. *Jurnal Acta Diurna* 3, no. 4 (2014): 6.

dihasilkan karyawan sesuai dengan peranannya masing-masing dalam perusahaan.⁴⁶

Jadi standar dari kinerja seseorang karyawan menjadi sebuah bentuk dari kualitas atau kuantitas yang dia dapatkan selama bekerja. Menurut agama Islam penerapan kinerja terdapat dalam Alqur'an surat An-Nahl ayat 93 dan surat At-Taubah ayat 105:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ
مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۚ وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Artinya: “Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”.⁴⁷

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسُ يُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

⁴⁶ Ni Wayana Pramita Darmayanti, dkk., “Pengaruh perilaku Pemimpin terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru dan Pegawai di Lingkungan Unit SMA Dwijendra Denpasar”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Undayana* 5, no. 5 (2016): 1310.

⁴⁷ Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 93, *Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: Cordoba International Indonesia, 2012), 277.

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.”⁴⁸

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara menyatakan beberapa hal yang menjadi faktor pengaruh terhadap kinerja, antara lain sebagai berikut.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologi, keterampilan seorang pegawai terdiri atas potensi dan realita. Oleh karena itu, alangkah baiknya jika seorang pegawai disesuaikan tempat dengan pekerjaan yang telah dikuasainya.

2) Faktor Motivasi

Faktor motivasi membentuk menjadi sikap (*attitude*) ketika seorang karyawan sedang mengalami masalah. Motivasi menjadi faktor pendorong dalam membangun gairah dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Sikap Mental

Sikap mental adalah dimana terdapat kondisi jiwa yang mampu mendorong melalui pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu bekerja secara maksimum.⁴⁹

c. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine, sebagaimana yang dikemukakan oleh Bryan Johannes Tampi yaitu:

1) Kualitas

Dimana tingkat aktifitas dengan hasil yang dikatakan sempurna yaitu sesuai dengan tata cara

⁴⁸ Al-Qur'an Surat Al-Taubah Ayat 105, *Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: Cordoba International Indonesia, 2012), 203.

⁴⁹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 189.

serta tujuan aktifitas dalam suatu pekerjaan yang dilakukan.

2) Kuantitas

Jumlah berdasarkan pada hasil yang telah dicapai dalam aktifitas kerja seperti banyak unit yang diproduksi atau jumlah jasa yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat aktifitas yang mampu menghasilkan barang dan jasa dalam kisaran waktu tertentu, serta dilihat dari banyaknya waktu yang terbuang sia-sia ataupun sisa waktu yang masih bisa dimanfaatkan untuk aktifitas lainnya.

4) Efektifitas Tingkat

Memaksimalkan usaha dari sumber daya manusia dalam mengurangi kerugian serta mampu memberikan untung yang tinggi pada suatu organisasi.

5) Kemandirian

Tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja secara mandiri yaitu dengan tidak meminta bantuan ataupun bimbingan dari pengawas atau meminta turut ikut campurnya pimpinan dalam hal mengurangi kegagalan.⁵⁰

d. Manfaat Penilaian Kinerja

- 1) Kompensasi yang merata dan sesuai
- 2) Mampu menjadi bahan evaluasi terhadap kinerja
- 3) Meningkatkan pengembangan diri
- 4) Menjadi bahan pengambilan keputusan secara bijak
- 5) Membantu pegawai dalam menjalankan suatu penelitian
- 6) Mampu memberikan dugaan terhadap kesalahan dalam pekerjaan.⁵¹

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian tentang pengaruh budaya kerja Islam,

⁵⁰ Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)". 6-7.

⁵¹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 191.

etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan antara lain:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri Mauliza, dkk., pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh”. Dari penelitian tersebut mendapatkan hasil yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan pada etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional, berpengaruh secara parsial dan simultan. Etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja dengan melewati variabel komitmen organisasional. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dianggap mampu menjadi media perantara dari etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional pada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dari seorang pegawai maka akan berdampak semakin tinggi pula kinerja yang akan ditingkatkan sehingga implikasinya pada pencapaian kinerja organisasi.⁵²

Perbedaan penelitian ini dengan Putri Mauliza, dkk., adalah jika dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal.

Penelitian yang dilakukan oleh Nawal Ika Susanti pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi)”. Dari penelitian tersebut diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keterampilan interpersonal (X1), etos kerja Islam (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel keterampilan interpersonal (X1) berpengaruh positif

⁵² Putri Mauliza, dkk., “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh”. 198.

dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dikarenakan karyawan PT. Bank BRI Syariah dalam kegiatan operasionalnya mampu merespon dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain serta dapat bekerja sama dalam suatu kelompok kerja (teamwork). Variabel etos kerja Islam (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dikarenakan karyawan PT. Bank BRI Syariah dalam menerapkan etos kerja Islam dengan cara yang baik, terbukti dengan semakin tinggi etos kerja maka kinerja seseorang juga akan semakin tinggi. Variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dikarenakan karyawan PT. Bank BRI Syariah belum bisa menerapkan budaya sebagai dasar aturan suatu organisasi. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel keterampilan interpersonal berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.⁵³

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Nawal Ika Susanti adalah jika dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal.

Penelitian ini dilakukan oleh Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono pada tahun 2015 yang berjudul “Etos Kerja Islam pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun”. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh etos kerja Islami yang dijalankan oleh pedagang muslim di Pasar Besar Madiun berdampak secara positif terhadap kinerja bisnis, terlihat dari jumlah omset yang mengalami peningkatan, naiknya laba usaha, pangsa pasar, serta jumlah tenaga kerja yang kian bertambah. Implementasi dari etos kerja Islami dapat dilihat melalui Sembilan aspek etos kerja Islami yang meliputi kecanduan terhadap waktu, memiliki moralitas yang bersih, memiliki komitmen, istiqamah dan kuat pendirian, konsekuensi dan berani menghadapi tantangan, orang yang kreatif, tangguh dan

⁵³ Nawal Ika Susanti, “Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Malia* 9, no. 1 (2017): 119.

pantang menyerah, memperkaya jaringan silaturahmi, serta memiliki semangat perubahan.⁵⁴

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono adalah jika dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal.

Penelitian yang dilakukan oleh Moh Mukhsin pada tahun 2017 yang berjudul “Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami dan Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus pada Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas Serang”. Dari penelitian ini diperoleh Tingkat produktivitas kerja karyawan pada Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas telah berjalan dengan baik dan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju sebesar 85,3% . Kemudian koefisien determinasi dari perhitungan ini adalah sebesar 57,6% berarti bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Islami dan merupakan tingkat persetujuan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun sisanya 42,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi berganda yaitu: $Y = 4,955 + 0,082X_1 + 0,817X_2$. Dari persamaan ini berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepemimpinan Islami dapat menaikkan variabel produktivitas kerja sebesar 0,082 dengan asumsi Kepemimpinan Islami Setiap kenaikan 1 satuan variabel merupakan tingkat persetujuan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya dapat menaikkan variabel produktivitas kerja sebesar 0,817 dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa $F_{hitung} (5\%) > F_{tabel} 3,32$ ($20,394 > 3,32$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas.⁵⁵

⁵⁴ Bagus Muhamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, “Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun”. 285-286.

⁵⁵ Moh Mukhsin, “Kepemimpinan Islam, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan”. 227-228.

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian Moh Mukhsin adalah jika dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Inayah pada tahun 2019 yang berjudul “Pasti Ok, Budaya Kerja Islami BRI Syariah dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi)”. Dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana indikator memberikan dampak pada kinerja sebesar = 3,088. Kemudian pada indikator semangat untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktivitas kerja memberikan pengaruh sebesar = 2,408. Pada indikator berperilaku baik sebagai individu dengan saling percaya, terbuka, adil, dan menghargai, yaitu menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan memberi pengaruh sebesar = 3,183. Sedangkan indikator tawakal/optimisme dengan upaya yang bersungguh-sungguh atas hasil yang dicapai mempengaruhi sebesar = 2,671. Pada indikator konsisten sehingga menumbuhkan rasa kepercayaan untuk berpegang teguh pada etika profesi dan bisnis walaupun dalam situasi yang sulit dalam menjalankannya memberi dampak sebesar = 3,864. Pada indikator tanggap dengan adanya peluang, akan mampu mendapatkan nilai *plus* dalam bekerja dan memberi pengaruh sebesar = 2,367. Dan ternyata Kesadaran sikap untuk memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan perusahaan memberikan pengaruh terbesar dengan memberikan kontribusi sebesar = 5,012. Artinya para karyawan yang berada di lingkungan Bank BRI Syariah kantor cabang Banyuwangi sudah sangat memahami pekerjaannya sebagai pegawai perbankan yang harus siap melayani nasabah setiap saat. Dan pada indikator Tanggap dengan adanya peluang, dengan berfikir, dan berbuat untuk untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya merupakan indikator terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu = 2,367. Artinya karyawan Bank BRI Syariah kantor cabang Banyuwangi kurang kreatif untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya.⁵⁶

⁵⁶ Nurul Inayah, “Pasti Ok, Budaya Kerja Islami BRI Syariah dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan”. *Jurnal Malia* 10, no. 2 (2019): 283.

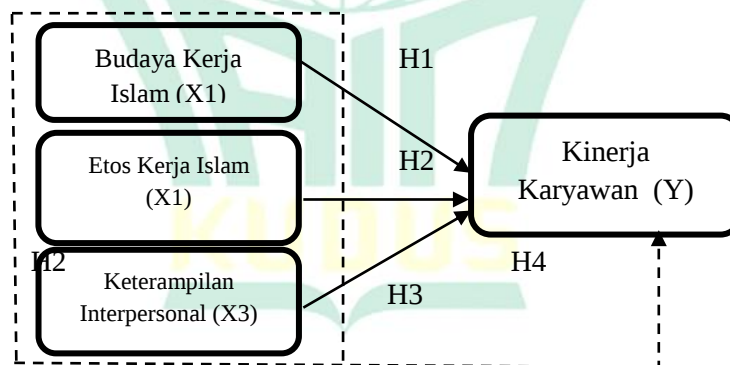
Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitiannya Nurul Inayah adalah jika dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah dengan meneliti antara variabel budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal yang diprediksi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengetahui permasalahan, dalam menguji variabel serta melihat gambaran besarnya dalam penelitian ini diperlukan adanya suatu kerangka pemikiran. Dari teori yang sudah dipaparkan sebelumnya maka penulis membuat kerangka berfikir dalam memudahkan pengujian.

Dari uraian tersebut secara sistematis kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan, yaitu:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan:

_____ : Uji T
- - - - - : Uji F

Berdasarkan Gambar 1.1 kerangka berfikir dalam variabel budaya kerja Muslim mempunyai pengaruh terhadap

kinerja karyawan. Penerapan budaya kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik. Variabel etos kerja Muslim mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penerapan etos kerja Muslim yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik pula. Keterampilan interpersonal yang baik mampu menghasilkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Penerapan budaya kerja Islam, etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal secara bersamaan dapat mempengaruhi baik buruknya tingkat kinerja seorang karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis disini adalah kesimpulan yang bersifat sementara dari beberapa rumusan penelitian. Karena didalam rumusan masalah penelitian telah membuat menjadi kalimat pertanyaan. Disebut sementara sebab keseluruhan jawaban baru berlandaskan pada teori-teori relevan dan belum sesuai dengan fakta empiris hasil pengujian yang diperoleh melalui proses pengumpulan data.⁵⁷

Hipotesis yang peneliti gunakan adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menayakan hubungan antara dua variabel atau lebih.⁵⁸ Penelitian yang merumuskan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya hipotesis tersebut diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun hipotesis dari penelitian ini yang dapat dibuat oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Dalam meningkatkan kinerja adalah tentang bagaimana cara menerapkan budaya kerja Islami, melaksanakan budaya kerja tidak bisa dipisahkan dengan sumber daya manusia itu sendiri karena budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap atau perilaku dan paradigma berfikir manusia dalam menciptakan kinerja yang memadai. Hal ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Nurul Inayah dengan judul “Budaya Kerja Islami BRI Syariah dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi)”. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 96.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 103.

variabel budaya kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁹

H1 : Budaya kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.

2. Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Etos kerja Islam mampu memberikan tekanan pada pekerjaan yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri. Selain itu tekanan untuk bekerja secara kreatif dapat sebagai sumber dari kesenangan dan prestasi. Hal ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Nawal Ika Susanti dengan judul “Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi)”. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁰

H2 : Etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.

3. Pengaruh keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan

Keterampilan Interpersonal menjadi faktor yang sangat menentukan dalam proses komunikasi, karena setiap individu bertingkah laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya. Kemampuan berinteraksi dengan orang lain yakni salah satunya mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain yang dimiliki oleh pegawai perbankan, dalam hal ini adalah antara karyawan dengan pimpinan, karyawan dengan sesama karyawan, serta karyawan dengan nasabah maupun calon nasabah. Hal ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Nawal Ika Susanti dengan judul “Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi)”. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan

⁵⁹ Nurul Inayah, “Pasti Ok, Budaya Kerja Islami BRI Syariah dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan”. 283.

⁶⁰ Nawal Ika Susanti, “Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. 119.

interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶¹

H3 : Keterampilan interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.

4. Pengaruh budaya kerja Islam, etos kerja Islam, keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri Mauliza, dkk., diperoleh bahwa variabel etos kerja Islami positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional secara simultan dan parsial. Variabel etos kerja Islami secara positif dan signifikan dapat memprediksi kinerja secara simultan dan parsial pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.⁶² Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurul Inayah bahwa penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa budaya kerja islami yang ada di Bank BRI Syariah kantor cabang Banyuwangi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁶³ Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nawal Ika Susanti diperoleh bahwa variabel etos kerja Islam (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel keterampilan interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keterampilan interpersonal (X1), etos kerja Islam (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).⁶⁴

H4 : Budaya kerja Islam, Etos kerja Islam dan keterampilan interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS MADE Demak.

⁶¹ Nawal Ika Susanti, "Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". 119.

⁶² Putri Mauliza, dkk., "Pengaruh Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh". 198.

⁶³ Nurul Inayah, "Pasti Ok, Budaya Kerja Islami BRI Syariah dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan". 283.

⁶⁴ Nawal Ika Susanti, "Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". 119.