

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos Kerja Islami

Istilah *etos* berasal dari bahasa Yunani yang berarti ciri khas, sifat, kebiasaan, adat istiadat, atau kecenderungan moral yang mencerminkan pandangan hidup individu, kelompok, maupun suatu bangsa. Adapun kata “kerja” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu atau aktivitas yang dikerjakan. Dari definisi tersebut, maka etos kerja dapat diartikan sebagai sikap, nilai, dan pandangan hidup yang menjadi dasar seseorang atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan dedikasi untuk mencapai hasil yang optimal.¹⁰

Konsep etos kerja dalam Islam, yang disebut "etos kerja," mencakup nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang memandu cara seseorang memandang pekerjaan sesuai ajaran Islam. Ajaran Islam menekankan betapa pentingnya tekun, jujur, dan dedikasi dalam kegiatan profesional. Prinsip etos kerja ini berakar kuat dalam

¹⁰ Aan Najib, *PEMIKIRAN HAMKA DAN M. QURAIISH SHIHAB TENTANG ETOS KERJA*, ed. Komarudin (Cirebon: CV. SYNTAX COMPUTAMA, 2019)., hlm. 14-15

pemikiran Islam dan diyakini dapat mendukung perkembangan diri, kepuasan kerja, serta pemberdayaan.¹¹

Bagi seorang muslim, bekerja merupakan upaya mengerahkan seluruh potensi, pikiran, dan zikir sebagai bentuk pengabdian kepada Allah dalam menaklukkan dunia serta berperan sebagai bagian dari masyarakat terbaik demi meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Lebih dalam lagi, bekerja dipandang sebagai ibadah, yaitu wujud rasa syukur dan ketaatan dalam memenuhi panggilan Ilahi untuk menjadi manusia yang terbaik.¹²

Berdasarkan beberapa pandangan diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami adalah sikap dan pandangan hidup dalam bekerja yang berlandaskan pada nilai-nilai ajaran Al-Qur'an dan Al-Sunnah. Dalam Islam, bekerja tidak hanya dimaknai sebagai upaya memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT.

b. Indikator Etos kerja Islami

Etos kerja seseorang tercermin dari sikap dan perilakunya sehari-hari. Dia memiliki dorongan batin untuk terus berusaha memperbaiki diri, mencapai prestasi yang lebih baik, serta berupaya menjadi bagian dari umat yang unggul. Ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja islami yaitu:¹³

¹¹ Budiman et al., *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: PT Penamuda Media, 2024)., hlm. 55

¹² Muli Umiaty Noer, *Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Motivasi Pembelajaran*, BallaSulo Teknoporie, 2022., hlm. 3

¹³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam.....*, hlm. 73

1) Kecanduan terhadap Waktu (Disiplin)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang siap dan mau menaati semua aturan yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Seseorang yang memiliki disiplin kerja akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, serta bersedia menerima konsekuensi jika melanggar ketentuan atau wewenang yang telah diberikan.¹⁴

Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung kelancaran aktivitas dalam suatu organisasi agar tujuan dapat tercapai secara maksimal. Meskipun dalam beberapa situasi lebih baik mencegah munculnya masalah yang memerlukan tindakan disiplin, namun penerapan disiplin tetap diperlukan. Hal ini karena manusia tidaklah sempurna, sehingga disiplin berfungsi sebagai pedoman agar setiap individu tetap berperilaku positif dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.¹⁵

Menegakkan disiplin kerja berarti menerapkan peraturan dan tata tertib di tempat kerja dengan tetap berpegang pada etika dan norma kerja. Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap agamanya tidak akan mengabaikan nilai-nilai etika dan norma kerja yang diajarkan oleh agamanya dalam menjalankan

¹⁴ Sukarman Purba et al., *Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep Dan Teori*, 2023., hlm. 83

¹⁵ Muridha Hasan, *Disiplin Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*, ed. Supriadi Siagian (Demak: IKAPI, 2023)., hlm. 21-22

tugas dan tanggung jawabnya.¹⁶ Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

﴿إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ﴾

Artinya: “kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran.”

(Q.S. Al-‘Asr [103]:3)¹⁷

Achmad mengemukakan bahwa terdapat 3 aspek yang menjadi tolak ukur dalam disiplin yaitu:¹⁸

- a) Sikap mental (*mental attitude*) dapat diartikan sebagai perilaku patuh dan tertib yang terbentuk melalui proses latihan, pengendalian pikiran, serta pembentukan karakter.
- b) Pemahaman yang baik terhadap aturan, norma, serta standar perilaku akan menumbuhkan kesadaran bahwa kepatuhan terhadap hal-hal tersebut merupakan syarat penting untuk mencapai keberhasilan. Dengan kata lain, seseorang yang memahami dan menaati aturan serta norma yang berlaku akan lebih mudah mencapai tujuan yang diinginkan.
- c) Sikap perilaku yang secara wajar mencerminkan kesungguhan hati seseorang untuk menaati setiap aturan dan menjalankan segala hal dengan teliti serta tertib.

¹⁶ Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,” *Islaminomic*, 2016, 1–5.

¹⁷ Kemenag agama RI, “Kerja Dan Ketenagakerjaan,” n.d., hlm. 136

¹⁸ A Darmawan Achmad, *Prestasi Pegawai; Antara Aktualisasi Diri Dan Disiplin Kerja*, 2016., hlm. 42

Adapun indikator-indikator disiplin kerja itu sendiri yaitu sebagai berikut:¹⁹

- a) Kehadiran yang tepat waktu: Salah satu indikator utama kedisiplinan kerja adalah kehadiran karyawan yang tepat waktu. Karyawan yang selalu datang ke kantor atau tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.
- b) Pemenuhan jadwal kerja: Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam mematuhi jadwal kerja. Hal ini mencakup konsistensi dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c) Penggunaan cuti dan izin yang tepat: Karyawan yang menggunakan hak cuti dan izin sesuai dengan peraturan serta prosedur yang berlaku mencerminkan tingkat kedisiplinan yang baik.
- d) Pekerjaan yang selesai tepat waktu: Seorang karyawan yang mampu menyelesaikan tugas atau proyek tepat waktu menunjukkan kedisiplinan dalam mengatur waktu dan menjalankan tanggung jawabnya.

2) Memiliki Sikap Moral Bersih (Ikhlas)

¹⁹ Mahmud and Deddy Ahmad Fajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Mahmud, vol. 17 (Mojokerto: YAYASAN DARUL FALAH, 2024)., hlm. 159

Niat yang tulus dan ikhlas dalam bekerja sangat ditekankan dalam ajaran Islam. Seorang Muslim dianjurkan untuk bekerja dengan niat yang murni, bukan hanya untuk mendapatkan pujian dari orang lain, tetapi sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Sikap ikhlas ini dapat meningkatkan kualitas kerja seseorang serta memberikan dorongan motivasi yang kuat dan berkelanjutan dalam menjalankan pekerjaannya.²⁰

Ikhlas berasal dari kata al-khalasah yang secara bahasa berarti ketulusan atau kebersihan hati. Dalam konteks ajaran Islam, ikhlas dimaknai sebagai niat yang murni dan tulus semata-mata untuk mendapatkan ridha Allah SWT dalam setiap perbuatan, tanpa mengharapkan imbalan dari manusia atau menyekutukan-Nya dengan hal lain.²¹

Ketika seseorang memiliki rasa kasih sayang atau cinta terhadap orang lain, maka segala hal yang dilakukan, meskipun harus mengorbankan waktu dan materi, akan dilakukan dengan penuh keikhlasan. Seseorang yang memiliki hati yang bersih biasanya juga memiliki sikap ikhlas, karena dirinya terhindar dari pikiran dan prasangka negatif terhadap orang lain.²²

²⁰ Zul Azimi, "Motivasi Dalam Islam," *Jurnal Tahqiqat : Jurnal Ilmiah Pemikiran Hukum Islam* 18, no. 1 (2024): 61–69, <https://doi.org/10.61393/tahqiqat.v18i1.209>.

²¹ Tamami HAG, *Psikologi Tasawuf* (Bandung Pustaka Setia, 2011), hlm. 201

²² Ghazali, dkk., *Al-Mumayyaz Al-Quran Tajwid Warna, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi Cipta Bagus Segara, 2013), hlm. 575

Sebagaimana dalam firman Allah dalam surat Al-Muddatsir ayat 5:

﴿وَالرُّجْزَ فَاهْجُرْ﴾

Artinya: “*Segala (perbuatan) yang keji, tinggalkanlah!*”
(Q.S Al-Muddatsir [74]:5)²³

Ayat tersebut berisi perintah agar seseorang menjauhi segala bentuk dosa dan perbuatan yang kotor. Dalam konteks ekonomi Islam, segala hal yang bersifat curang, haram, atau tidak jujur seperti penipuan, suap, dan praktik muamalah yang tidak sesuai dengan syariat termasuk dalam perbuatan yang tercela dan bertentangan dengan nilai keikhlasan. Perbuatan seperti itu menunjukkan bahwa seseorang belum sepenuhnya memiliki hati yang bersih dalam mencari rezeki. Oleh karena itu, keikhlasan dapat dipahami sebagai hasil dari niat yang benar dan suci. Namun, tidak semua niat baik otomatis disertai dengan keikhlasan, sebab keikhlasan menuntut kesungguhan hati untuk berbuat semata-mata karena Allah SWT tanpa mengharapkan imbalan atau pengakuan dari manusia.

Diantara ciri-ciri seseorang yang Ikhlas dalam bekerja yaitu sebagai berikut:²⁴

a) Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.

²³ Qur'an Kemenag

²⁴ Elza Umiyarzi, “Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam,” *Dewan Pendidikan*, 2021, 245–56.

- b) Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
 - c) Penuh semangat dalam mengerjakan tugas pekerjaan.
 - d) Tidak merasah rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.
- 3) Bertanggungjawab

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah tanggung jawab memiliki dua makna. Pertama, tanggung jawab diartikan sebagai keadaan di mana seseorang wajib menanggung segala sesuatu yang dilakukannya dan siap menerima konsekuensi jika terjadi kesalahan atau masalah. Kedua, tanggung jawab juga berarti kesediaan seseorang untuk menerima beban atau akibat dari tindakan yang dilakukan, baik oleh dirinya sendiri maupun oleh orang lain. Dalam konteks pekerjaan, seorang karyawan memiliki tanggung jawab penuh terhadap profesinya, termasuk dalam menjalankan tugas dengan baik dan menjaga kepercayaan yang diberikan.²⁵

Manusia pada dasarnya adalah makhluk yang memiliki tanggung jawab. Oleh sebab itu, sudah sewajarnya kalau seseorang yang diberi amanah sebagai pengusaha atau pekerja sudah seharusnya menjalankan tanggung jawabnya terhadap profesi yang diemban. Tanggung jawab ini muncul karena manusia diberikan kebebasan untuk memilih dan menentukan

²⁵ RI, "Kerja Dan Ketenagakerjaan.", hlm. 210

tindakan, sehingga setiap keputusan yang diambil harus disertai dengan kesadaran serta kesediaan untuk menanggung akibatnya. Hal tersebut ditegaskan pada salah satu firman Allah dalam surat Al-Insan ayat 3:

﴿ إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا ﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menunjukkan kepadanya jalan (yang lurus); ada yang bersyukur dan ada pula yang sangat kufur.*” (Q.S Al-Insan [74]:3)²⁶

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT telah memberikan berbagai petunjuk kepada manusia. Manusia diberi kebebasan untuk memilih apakah ia akan bersyukur dengan cara menggunakan karunia Allah sesuai dengan ketentuan-Nya, atau justru mengingkarinya. Kebebasan dalam memilih ini menjadikan manusia memiliki tanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil. Oleh karena itu, seorang pengusaha atau pekerja yang telah diberikan kemampuan dan potensi oleh Allah SWT seharusnya mampu mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan keputusan dalam menjalankan kegiatan usahanya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.²⁷

²⁶ Qur'an Kemenag

²⁷ *Ibid.*, hlm. 212-213

4) Jujur

Bekerja tidak hanya dimaknai sebagai upaya untuk mencari atau mengumpulkan uang, tetapi juga sebagai bentuk ekspresi diri dan wujud pengabdian seorang hamba kepada Allah SWT. Dengan pemahaman tersebut, prinsip etika dalam bekerja menjadi sangat penting, salah satunya adalah menanamkan sikap jujur dalam setiap tindakan dan tanggung jawab pekerjaan.

Salah satu istilah dalam Al-Qur'an yang memiliki makna serupa dengan kata jujur adalah *siddiq*. Kata ini tersusun dari tiga huruf Arab, yaitu *ṣād*, *dāl*, dan *qāf*. Akar kata tersebut mengandung makna “kekuatan dalam diri seseorang,” baik dalam ucapan maupun perbuatan. Seseorang disebut jujur karena memiliki kekuatan batin untuk mengatakan dan melakukan sesuatu sesuai dengan keyakinan dan kebenaran yang diyakininya.

Salah satu ayat yang menganjurkan agar orang-orang beriman selalu bersama dengan orang-orang yang benar dan jujur disebutkan dalam surat At-Taubah ayat 119:

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tetaplah bersama orang-orang yang benar!”

(*Q.S At-Taubah [74]:9*)²⁸

²⁸ Qur'an Kemenag

Setiap pekerja harus menerapkan kejujuran dalam menjalankan tugasnya, baik dalam ucapan maupun tindakan. Kejujuran menjadi hal penting karena perilaku tidak jujur bukan hanya termasuk perbuatan dosa, tetapi juga dapat memberikan dampak negatif terhadap kehidupan pribadi seseorang. Lebih dari itu, kebiasaan berbuat tidak jujur dalam pekerjaan dapat memengaruhi lingkungan sekitar dan menurunkan nilai moral dalam kehidupan bermasyarakat.²⁹

Adapun ciri dari *istiqamah* itu sendiri adalah sebagai berikut:³⁰

- a) Optimis
- b) Baik sangka
- c) Memahami hidup dan kehidupan
- d) Memandangi rendah duniawi
- e) Tidak memandang rendah orang lain
- f) Konsisten

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja dalam islam, beberapa faktor tersebut yaitu:³¹

²⁹ *Ibid.*, hlm. 190-191

³⁰ Pathur Rahman. *Konsep Istiqomah dalam Islam*, JSA, Vol. 2. No.2, (Desember 2018), hlm. 95

³¹ Hasibuan, "Etika Profesi ProfesionalesmHasibuan, A. (2017). Etika Profesi Profesionalesme Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.e Kerja.", hlm. 161-163

1) Agama

Menurut Anoraga, mengemukakan bahwa Agama merupakan salah satu faktor yang memengaruhi berbagai tindakan individu. Melalui ajarannya, agama mendorong munculnya perilaku positif, termasuk dalam bekerja, di mana pekerjaan yang dilandasi nilai-nilai keagamaan dapat menghasilkan kinerja yang baik serta menciptakan keseimbangan antara kepercayaan dan kebutuhan hidup.³²

2) Budaya

Sikap mental, tekad, kedisiplinan, serta semangat kerja suatu masyarakat dikenal sebagai etos budaya, yang dalam penerapannya secara operasional juga disebut sebagai etos kerja.³³

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja dalam suatu masyarakat dipengaruhi oleh keberadaan struktur politik yang mampu mendorong masyarakat untuk bekerja keras serta memberikan kesempatan bagi mereka menikmati hasil jerih payahnya secara

³² Alfian Rahmansyah and Muhammad Zakiy, "Forming Factors of Islamic Work Ethics and Their Effects on The Employee Performance of Cafe 1912 UMY Faktor-Faktor Pembentuk Etos Kerja Islami Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Kafe 1912 UMY," *The 3rd UMY Grace 2022 (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Undergraduate Conference)* 2, no. 1 (2022): 429–35.

³³ Badriati, *ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN BUDAYA.*, hlm. 21

layak. Etos kerja perlu dimulai dari kesadaran akan pentingnya tanggung jawab terhadap masa depan bangsa dan negara.³⁴

4) Kondisi Lingkungan

Etos kerja dapat terbentuk karena pengaruh kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mendorong manusia di dalamnya untuk berusaha mengelola serta memanfaatkan potensi yang ada, bahkan dapat menarik pendatang untuk ikut mencari penghidupan di wilayah tersebut.

5) Pendidikan

Etos kerja memiliki keterkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan menumbuhkan etos kerja yang kuat. Hal ini dapat terwujud apabila pendidikan tersedia secara merata dan bermutu, disertai dengan pengembangan serta perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan. Dengan demikian, aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi akan semakin meningkat.

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja dalam suatu masyarakat dipengaruhi oleh keberadaan struktur ekonomi yang dapat memberikan insentif kepada anggotanya untuk bekerja keras serta menikmati hasil dari kerja keras mereka secara layak.

³⁴ Hasibuan, "Etika Profesi ProfesionalesmHasibuan, A. (2017). Etika Profesi Profesionalesme Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.e Kerja.", hlm. 162

7) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang menunjukkan etos kerja yang tinggi umumnya memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Etos kerja dapat dipahami sebagai perspektif dan sikap, yang berakar pada nilai-nilai yang dipegang teguh oleh seseorang. Keyakinan ini berfungsi sebagai pendorong utama motivasi kerja. Oleh karena itu, etos kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasinya.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi memiliki pandangan yang beragam dalam menjelaskan konsep kinerja (performance). Meskipun berbeda dalam cara penyampaian, pada dasarnya kinerja memiliki makna yang sama, yaitu hasil atau pencapaian yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu.³⁵

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja menjadi isu yang selalu relevan karena berperan sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan dan efektivitas suatu organisasi. Suatu

³⁵ sri langgeng Ratnasari et al., *Manajemen Kinerja Karyawan*, 2020., hlm. 19

organisasi dapat dikatakan berhasil apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi. Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja atau hasil nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang melalui usaha dan kemampuannya dalam situasi tertentu. Menurut Byars, kinerja merupakan hasil dari interaksi antara usaha, kemampuan, dan pemahaman terhadap tugas yang dijalankan. Kinerja yang baik menjadi langkah penting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja sangat diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.³⁶

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai individu melalui kombinasi usaha, kemampuan, dan pemahaman terhadap tugas yang dijalankan dalam situasi tertentu. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan efektivitas suatu organisasi, karena prestasi kerja setiap individu secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan menjadi langkah

³⁶ Dr. Meithiana Indrasari, "Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan.," *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 2017, 1–84., hlm. 49-50

krusial agar organisasi dapat berjalan secara optimal dan mencapai hasil yang diharapkan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Fadel (2012) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:³⁷

- 1) Kemampuan (hasil kerja) merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian terhadap kemampuan karyawan umumnya didasarkan pada beberapa aspek, antara lain ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan.
- 2) Inovasi, memiliki gagasan inovasi yang bersifat positif serta menyampaikannya kepada atasan, kemudian mendiskusikannya bersama rekan kerja terkait pelaksanaan tugas.
- 3) Kecepatan kerja, dalam pelaksanaan tugas, kecepatan kerja perlu diperhatikan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditetapkan.
- 4) Keakuratan kerja, tidak hanya menuntut kecepatan, tetapi dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus menunjukkan kedisiplinan, ketelitian, serta melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaannya.

³⁷ Camilus Isidorus Ikut, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Honorata Ratnawati Dwi Putranti (Semarang: Badan Penerbit STIEPARI Press, 2023). hlm. 61

- 5) Kerjasama, memiliki kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, termasuk kemampuan menerima serta menghargai pendapat orang lain.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:³⁸

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki, maka semakin besar pula kemungkinan tugas dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, merupakan pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja, artinya apabila suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka hal tersebut akan memudahkan pelaksanaannya secara tepat dan lancar. Pada dasarnya, perancangan pekerjaan dilakukan untuk memfasilitasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

³⁸ Mahmudah Enny Widyaningrum, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Muslichah Erma (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019). hlm. 115

- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki oleh seseorang. Setiap individu memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan yang memotivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Apabila karyawan memperoleh dorongan yang kuat, baik dari perusahaan maupun dari dirinya sendiri, maka karyawan akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

B. Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai referensi dan acuan dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian sebelumnya dijadikan dasar untuk memperkaya kajian serta memperluas pemahaman terhadap topik yang diteliti. Penelitian-penelitian tersebut dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan pembahasan mengenai penerapan etos Kerja islami.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Alfian Izzat El Rahman (2020), “Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus Di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020)”	Penelitian ini menunjukkan karyawan Toko Trio Balung Jember telah menerapkan etos kerja yang baik melalui sikap disiplin, jujur, tanggung jawab, dan pelayanan yang baik, sehingga berdampak positif pada kinerja dan citra perusahaan.	a) Menjelaskan tentang etos kerja sebagai faktor penting dalam kinerja karyawan b) Variabel Penelitian: - Etos Kerja	a) Tempat penelitian b) Jumlah sampel atau informan
2.	Muhammad Azhari Normadani dan Rais Abdullah (2022), “Analisis Penerapan Etos Kerja Islami pada Karyawan	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islami meliputi sikap ikhlas, jujur, disiplin, dan tanggung jawab berdampak positif terhadap	a) Menjelaskan etos kerja terhadap kinerja karyawan b) Variabel Penelitian:	a) Tempat Penelitian b) Jumlah sampel atau informan

	Panglima Samarinda”	peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan konsumen di Panglima Samarinda.	- Etos kerja Islam	
3.	Azzuratul Nissa et al., (2024), “Analisis Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pondok Pesantren Fathul Ulum di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat	Penelitian tersebut menemukan bahwa penerapan etos kerja Islami di Pondok Pesantren Fathul Ulum belum sepenuhnya optimal, nilai disiplin dan tanggung jawab masih rendah sehingga kinerja karyawan belum meningkat secara efektif dan efisien.	a) Menjelaskan etos kerja dalam peningkatan kinerja karyawan b) Variabel penelitian: - Etos kerja Islam	a) Tempat penelitian b) Jumlah sampel atau informan
4.	Ni Luh Gede Novita Dewi et.al., (2022), “Pengaruh Etos Kerja Dan <i>Human</i>	Penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja dan human relation berpengaruh positif dan signifikan,	a) Menjelaskan etos kerja terhadap kinerja karyawan	a) Tempat penelitian b) Metode penelitian: - Kuantitatif

	<i>Relation Terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung</i>	baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung.	b) Variabel penelitian: - Etos kerja	c) Variabel penelitian: - <i>Human Relation</i>
5.	Ahmad Salabi et.al., (2024), “Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan”	Penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja Islami dan etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lembaga keuangan syariah.	a) Menjelaskan bahwa etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan b) Variabel penelitian: - Etos kerja islam	a) Tempat Penelitian b) Metode penelitian: - Kuantitatif c) Variabel Penelitian: - Lingkungan kerja islami
6.	Zulhelmy dan Nanda Suryadi, (2021), “Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri	Penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan	a) Menjelaskan mengenai etos kerja islam terhadap kinerja karyawan	a) Tempat penelitian b) Metode penelitian: - Kuantitatif c) Variabel penelitian:

	Syariah Kantor Cabang Pekanbaru”	kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.	b) Variabel Penelitian: - Etos kerja islam	- Kompensasi
--	--	---	---	--------------

C. Kerangka Pemikiran

Hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan adanya sejumlah permasalahan terkait perilaku kerja karyawan, khususnya pada aspek kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi, dan motivasi kerja.³⁹ Temuan ini menjadi pijakan awal bagi peneliti untuk menggali lebih jauh bagaimana nilai-nilai etos kerja Islami dipahami, diinternalisasi, dan diaplikasikan oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Proses analisis dilakukan melalui pengumpulan data secara alamiah, kemudian mengklasifikasikan data tersebut berdasarkan kategori-kategori yang relevan dengan fokus penelitian.

Penelitian ini memfokuskan kajian pada empat aspek utama etos kerja Islami, yaitu disiplin, keikhlasan, tanggung jawab, dan kejujuran. Keempat aspek tersebut dijadikan dasar untuk menafsirkan perilaku kerja karyawan sesuai nilai-nilai ajaran Islam. Disiplin dipahami sebagai

³⁹ Hasil wawancara penulis kepada pemilik Perusahaan Cendana Sinar Rasa Ciamis pada 28 Agustus 2025

kepatuhan terhadap waktu dan aturan kerja, keikhlasan merujuk pada ketulusan dalam menjalankan tugas tanpa pamrih, tanggung jawab berkaitan dengan kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai amanah yang diberikan, sedangkan kejujuran mencakup kejujuran dalam tindakan, ucapan, dan pelaksanaan tugas yang dipercayakan. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha memahami bagaimana nilai-nilai tersebut muncul dalam praktik kerja dan bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya sebagai bagian dari ibadah serta pengabdian kepada Allah SWT.⁴⁰

Selanjutnya, kinerja karyawan dianalisis menggunakan lima indikator menurut Fadel (2012), yaitu kemampuan (hasil kerja), inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kemampuan bekerja sama. Indikator tersebut digunakan sebagai perangkat analitis untuk menafsirkan temuan lapangan secara lebih sistematis. Pemahaman atas tupoksi digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan memahami tugas pokok dan fungsinya, inovasi digunakan untuk melihat kemampuan karyawan dalam memberikan gagasan baru, kecepatan dan keakuratan kerja digunakan untuk menilai kualitas pelaksanaan tugas, sementara kemampuan bekerja sama digunakan untuk menilai interaksi dan koordinasi antar karyawan.⁴¹

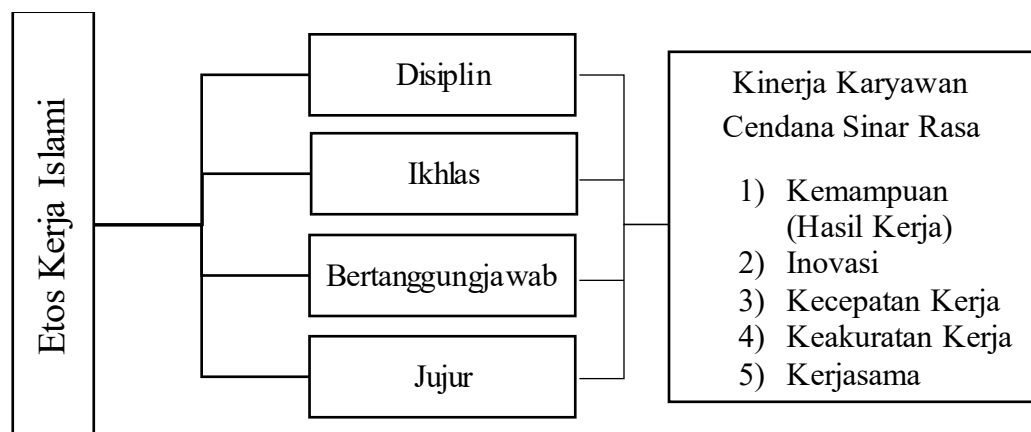
Dengan demikian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan alur penalaran yang berangkat dari data empiris menuju pemahaman teoritis. Proses penelitian dilakukan dengan cara

⁴⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam.....*, hlm. 73

⁴¹ Ikut, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

mengidentifikasi fenomena yang terjadi di lapangan, kemudian mengelompokkannya ke dalam kategori etos kerja Islami, dan selanjutnya menginterpretasikannya dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan. Proses analisis tersebut menghasilkan pemahaman mengenai peran nilai-nilai etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Cendana Sinar Rasa Banjarsari Ciamis.

Berikut merupakan skema yang akan dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian mengenai penerapan etos kerja islam dalam peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan Cendana Sinar Rasa Banjarsari Ciamis:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran