

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Etos Kerja

1. Etos

Kata etos berasal dari Bahasa Yunani yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, karakter, watak, keyakinan atas sesuatu. Secara terminologis, kata etos mengalami perubahan yang meluas yaitu: a) suatu aturan atau acara hidup, b) suatu tatanan dari perilaku, c) penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku. Dari dapat dikatakan bahwa etos merupakan aturan perilaku dimana seseorang itu sendiri yang menentukan sikap bagi kehidupannya¹¹.

Ethos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Menurut Nurcholis Madjid, etos adalah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus

¹¹ Musa Asy'ari, *Etos Kerja dan Pemberdayaan,.....*, hlm. 34

tentang seorang individu atau sekelompok manusia¹². Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Selanjutnya Franz Magnis-Suseno mengatakan bahwa etos adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang yang didalamnya termuat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu. Sedangkan etos yang diartikan oleh Clifford Geertz adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan dalam hidup.

Menurut Hugo etos adalah nilai-nilai dan pemikiran-pemikiran dasar, seperangkat sentimen tentang realitas dalam suatu kebudayaan atau motivasi dasar yang terdapat dalam suatu kebudayaan karakter. Collins juga berpendapat bahwa etos adalah seperangkat gagasan, perasaan, karakteristik dari sekelompok manusia.

Dari berbagai pengertian dapat disimpulkan bahwa etos adalah suatu tatanan perilaku yang menjadi kebiasaan pada seorang individu atau sekelompok manusia.

2. Kerja

Kerja yaitu usaha untuk melakukan sesuatu dengan perencanaan dan tanggungjawab. Dalam melakukan suatu perbuatan, manusia dituntut untuk mengeluarkan segala kemampuannya. Hal ini perlu adanya kesamarataan antara unsur pikir dan unsur skill sehingga akan menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan tujuannya. Kerja dalam

¹² K. H. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja,.....*, hlm. 26

pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniawian atau keakhiratan. Dalam bukunya Muham Sakura Dragon memuat definisi dari Kamus Besar Bahasa Indonesia susunan WJS Poerdarminta mengemukakan bahwa kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu¹³. Dalam sudut pandang ekonomi pekerjaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Bekerja merupakan usaha atau sarana untuk mencapai rezeki yang telah dijanjikan oleh Allah juga disebut sebagai ciri dari sifat kemanusiaan. Seseorang tidak dapat memahami nilai-nilai kemanusiaan jika mereka memiliki kekayaan yang melimpah tanpa bekerja, sehingga mereka pun tidak mengetahui tugas hidup yang sebenarnya. Selain diwajibkannya manusia untuk beribadah kepada Allah, dimana hal ini merupakan kodratnya, Allah juga memerintahkan kepada manusia untuk bertahan hidup dengan cara bekerja. Dalam bekerja pun, manusia diharuskan untuk selalu mengingat Allah serta mematuhi semua ketentuan etis dan akhlak dalam bekerja dengan menyadari bahwa setiap aktivitas yang dilakukan selalu berada dibawah pengawasan dan perhitungan Allah. Dari saat manusia akan dilahirkan, Allah telah menetapkan tiga hal yaitu kematian, jodoh dan rezeki. Untuk itu, meski

¹³ Muham Sakura Dragon, *Etos Kerja Dalam Pandangan Agama Islam*, (Jakarta: Sakura Dragon SPC, 2015), hal. 1-2

rezeki seseorang telah digariskan dari lahir, namun tidak serta merta rezeki itu akan datang sendiri, melainkan harus dijemput yaitu dengan bekerja dan tentunya pekerjaannya pun baik dan halal.

Bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah. Segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia asalkan itu baik dapat disebut amal shaleh atau ibadah. Thohir Luth menjelaskan bahwa agar bekerja dapat disebut sebagai amal shaleh maka terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi yaitu¹⁴ pertama, ikhlas, artinya dalam bekerja harus senantiasa mengingat Allah, baik badan, pikiran, maupun hati, harus senantiasa memuji Allah. Kedua, cinta, artinya seperti halnya saat kita mencintai seseorang, pasti kita akan melakukan apapun untuk orang yang kita cintai. Apabila hal ini dilakukan dalam bekerja sudah pasti kita akan mendapatkan kesenangan, ketenangan dalam bekerja, selain itu jika kita menyukai pekerjaan kita, maka kita akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga balasan dari apa yang kita kerjakan misalnya gaji akan sesuai dengan apa yang kita usahakan. Ketiga, istiqomah, dalam hal ini sebagaimana disebutkan di atas bekerja adalah salah satu bentuk ibadah, maka dari itu kita harus istiqomah. Yang dimaksud istiqomah disini yaitu tetap tekun berpihak pada kebenaran, tidak boleh menghalalkan segala cara untuk memuaskan keinginan kita. Keempat, sedia berkorban, artinya dalam bekerja pasti membutuhkan banyak

¹⁴ Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm. 23-24

waktu, pikiran, dan tenaga. Maka agar pekerjaan kita dinilai ibadah, kita harus ikhlas mengorbankan segala hal tersebut. Kelima, membelanjakan harta di jalan yang benar, setelah kita bekerja dengan sungguh-sungguh, kemudian mendapatkan hasil berupa materi, maka jangan sampai lupa bahwa rezeki yang kita terima sebagiannya adalah milik orang-orang yang kurang mampu. Maka sebagai bentuk rasa syukur, sebaiknya kita keluarkan sebagian harta kita untuk zakat, infaq, dan sedekah.

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Dalam bukunya Andreas Harefa dikatakan bahwa jika etika berkaitan dengan konsep atau teori tentang nilai-nilai etis dalam hubungan manusiawi maka etos berkaitan dengan perilaku atau praktek budaya yang tidak selalu bersifat etis atau sesuai dengan etika. Maksudnya, etika kerja adalah semacam teori tentang apa, mengapa, dan bagaimana seseorang seharusnya bekerja agar ia menjadi manusia yang baik, sedangkan etos kerja adalah praktik dan budaya kerja secara apa adanya. Sehingga, etika kerja selalu mengacu pada nilai-nilai etis, dimana penerapannya akan meningkatkan harkat dan mertabat manusia dan terciptalah etos kerja yang sehat. Sebaliknya, apabila nilai-nilai etis seperti kejujuran, keadilan, kebenaran, dan lain-lain tersebut tidak

diterapkan dalam bekerja, maka terciptalah etos kerja yang tidak sehat¹⁵.

Dalam bukunya Desmon Ginting memuat definisi dari Kamus Besar Bahasa Indonesia mengemukakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos Kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja¹⁶

Menurut Amirudin, etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti¹⁷:

- 1) Orientasi ke masa depan, maksudnya segala sesuatu, baik waktu maupun kondisi harus direncanakan dengan baik agar apa yang dikerjakan lebih baik dari sebelumnya
- 2) Menghargai waktu, maksudnya dengan adanya disiplin waktu maka hal-hal yang akan dikerjakan dapat berjalan dengan efektif dan efisien

¹⁵Andreas Harefa, *Meningkatkan Etos Profesionalisme*, (Jakarta: Gramedia, 2004), hlm. 31

¹⁶ Desmon Ginting, *Etos Kerja : Panduan menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: Elex Media Komindo, 2016), hlm. 6

¹⁷Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan: Penerbit Qiara Media, 2019), hlm. 10

- 3) Tanggung jawab, maksudnya segala sesuatu dikerjakan harus dilakukan dengan ketekunan dan kesungguhan
- 4) Hemat dan sederhana, maksudnya seseorang harus dapat mengatur pengeluaran sehingga dapat bermanfaat untuk masa depan
- 5) Persaingan sehat, maksudnya dengan adanya persaingan maka dalam melakukan pekerjaan tidak akan mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri

b. Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo dan Thoha, ada delapan etos kerja, yaitu¹⁸:

1) Kerja adalah Rahmat

Maksudnya, percaya pada paradigma bahwa kerja adalah rahmat, maka dari itu apapun pekerjaannya harus disyukuri, karena sejatinya pekerjaan adalah berkat Tuhan. Talenta, yang menjadi dasar keahlian juga merupakan Rahmat Tuhan. Bahan baku yang diolah juga tersedia karena Rahmat Tuhan.

2) Kerja adalah Amanah

Etos Amanah lahir dari tantangan-tantangan pekerjaan yang dihadapi oleh seseorang saat berada di lapangan. Dari sini seseorang akan mencoba dan mencari cara untuk menyelesaikan permasalahannya, sehingga akan membuat

¹⁸Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja*,....., hlm. 12-17

mereka sadar bahwa pekerjaan akan lancar jika dilakukan dengan cara yang tepat. Dari kesadaran amanah ini akan lahir tanggung jawab untuk paling tidak bekerja sesuai jobdesk nya dan target kerjanya, tidak menyalahgunakan fasilitas kerja, tidak membuat laporan fiktif (palsu), tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, dan mematuhi peraturan tempat kerja.

3) Kerja adalah Panggilan

Tujuan panggilan yang terpenting adalah agar manusia dapat bekerja tuntas dan selalu mengedepankan integritas. Agar panggilan berhasil terselesaikan sampai tuntas, diperlukan integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran dan tenaga.

4) Kerja adalah Aktualisasi

Bekerja adalah pengerahan energi biologis, psikologis, dan spiritual yang membentuk karakter dan kompetensi manusia. Sehingga dengan bekerja dapat membentuk aktualisasi diri, dimana tujuan akhirnya adalah agar manusia dapat bekerja keras dan tuntas.

5) Kerja adalah ibadah

Maksudnya, kerja merupakan tindakan memberi atau memanfaatkan harta, waktu, tenaga, dan pikiran, dimana

dengan bekerja manusia akan memiliki karakter dan mental yang berkembang, juga memperkaya hubungan silaturahmi dan membangun rasa kesatuan antar manusia, sehingga akan menghasilkan kemakmuran, kesejahteraan, dan kebahagiaan.

6) Kerja adalah Seni

Kerja sebagai seni akan mendatangkan kesukaan dan gairah kerja. Seseorang yang menganggap kerja sebagai seni terlihat dari kemampuannya dalam memecahkan masalah ataupun untuk menggagas hal-hal baru.

7) Kerja adalah Kehormatan

Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan karyawannya sehingga seseorang itu layak memegang jabatannya. Secara psikologis, pekerjaan memberikan rasa hormat pada diri sendiri melalui kemampuan yang dibuktikannya dengan pencapaian kerjanya. Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan sendiri adalah kebajikan. Secara finansial, pekerjaan memberikan kemampuan manusia untuk mandiri secara ekonomis. Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjaga perilaku etis dan menjauhi perilaku nista. Secara profesional, kehormatan berarti prestasi unggul.

8) Kerja adalah Pelayanan

Tujuan pelayanan adalah agar manusia selalu bekerja keras dengan tetap rendah hati. Apabila semua orang bekerja sesuai dengan pekerjaannya, melayani dengan sempurna dan rendah hati, maka setiap orang akan bergerak ke tingkat kemuliaan yang lebih tinggi.

c. Karakteristik Etos Kerja

Etos kerja memiliki beberapa karakteristik yang menjadi identitas dan makna dari etos kerja itu sendiri. beberapa karakteristik etos kerja adalah sebagai berikut¹⁹:

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menjalin hubungan kerja dengan orang lain, baik di dalam maupun luar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan oleh seseorang saat berada di sekitar orang lain serta bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seseorang yaitu karakteristik pribadi yang dapat berpengaruh dalam terbentuknya hubungan personal yang baik, selain itu juga dapat memberikan kontribusi dalam kinerjanya.

¹⁹ Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni Hartati, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, (Surabaya: Qiara Media, 2016), hlm. 206

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang membuat seseorang terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan hasil kerjanya. aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada dalam organisasi.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja seseorang dan merupakan suatu perjanjian implisit untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Artinya, aspek ini berbicara mengenai jobdesk pekerja. Seorang pekerja harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan jobdesknya yang tentunya harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Sehingga, dalam melakukan pekerjaan, seseorang akan fokus pada tugasnya.

4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Etos kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Berikut faktor internal yang mempengaruhi etos kerja seseorang²⁰:

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku.

Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi pola hidup para

²⁰ Sri Langgeng Ratnasari dan Yenni Hartati, *Manajemen Kinerja*,..., hlm. 208-300

penganutnya. Cara berpikir dan bertindak seseorang pasti dipengaruhi oleh agama yang dianutnya, dengan demikian jika ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang memacu pembangunan, jelas bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri seseorang akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang, juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa seseorang dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang berusia diatas 30 tahun.

e. Jenis kelamin

Jenis kelamin seringkali diidentikan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut:

a. Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan atau Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur Ekonomi

Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

e. Tingkat Kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

f. Perkembangan Bangsa Lain

Dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melakukan *benchmarking* terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat.

Selain faktor internal dan eksternal diatas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja yang diungkapkan oleh Phale, sebagai berikut²¹:

a. Faktor Religius

Kepercayaan berperan penting dalam memberikan sikap terhadap pekerjaan. Menurut Mafunisa agama merupakan suatu sistem kepercayaan yang menyatukan pengikutnya menjadi suatu

²¹Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja*,...hlm. 12-14

kelompok masyarakat. Agama berisi suatu aturan untuk dilakukan oleh penganutnya yang selanjutnya menjadi cara tradisional untuk melakukan berbagai hal. Menurut Elci, agama merupakan suatu pemikiran yang secara efektif membentuk kekuatan budaya keyakinan dan bekerja. Agama menjadi bagian yang sangat penting dari kehidupan. Karena dari agama lah akan terbentuk kehidupan dengan pola keteladanan untuk mengenali tugas-tugas dan tindakan masyarakat. Tiap agama memiliki ritual tersendiri yang membentuk karakter dan cara hidup sebagai panduan dasar.

b. Faktor Budaya

Budaya merupakan peristiwa, petunjuk dan pengalaman dari masa lalu. Dose menggambarkan budaya sebagai total interaktif dari karakteristik masyarakat yang mempengaruhi respon kelompok manusia terhadap lingkungan. Budaya menentukan identitas suatu kelompok. Dari riset yang dilakukan Gamble dan Gibson mengenai hubungan budaya pada teori etika Barat telah ditemukan bahwa teridentifikasi perbedaan dan persesuaian antara etika kerja Barat dan Ketimuran. Sebagian besar etika pekerjaan Ketimuran merupakan kualitas kolektif, yang berawal dari filosofi Confucius. Filosofi ini menghormati sebagian besar orang-orang dalam konteks interaksi sosialnya, yang menjelaskan pentingnya kebersamaan dalam etika bekerja Ketimuran. Keselarasan, kesetiaan, kerjasama dan dukungan merupakan hasil yang menonjol dalam sistem kualitas

budaya Ketimuran. Penjelasan terhadap perbedaan etika kerja mengenai relaksasi dan dedikasi berhubungan dengan kekayaan ekonomia orang Kanda yang relatif terdistribusi proporsional.

c. Faktor Individu

Secara empiris, orang-orang yang berorientasi kerja tinggi menempatkan kekuatan secara individu. Dalam riset yang dilakukan oleh Furnharn menemukan bahwa norma-norma bekerja berkorelasi tinggi dengan individualisme. Individualisme dicirikan sebagai kerja keras, bertanggungjawab, dan memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk mengendalikan tujuan mereka. Individualisme merupakan dasar etika kerja dan aturan kerja dalam hidup seseorang. Faktor individu terdiri dari persepsi, nilai-nilai kerja, sikap kerja, ekspektasi dan motivasi, kebutuhan dan demografi.

d. Dinamika Kelompok

Phale mengungkapkan bahwa dinamika kelompok adalah penting mengingat bahwa isi dari etika kerja yang berfokus pada nilai-nilai cukup luas, yang ditunjukkan dari standar evaluasi dan ukuran-ukuran etika perilaku. Etika kerja tidak sepenuhnya mewakili aturan, melainkan hubungan dan proses yang menekankan perilaku dengan etika kerja yang diakui. Seseorang dengan etika kerja yang tidak diragukan, cenderung bertindak benar secara etis dalam suatu kelompok dengan pengambilan keputusan yang

didasarkan pada etika sebagai prioritas. Hal ini menunjukkan bahwa etika kelompok akan mempengaruhi etika kerja individu dalam kelompok tersebut.

e. Faktor Organisasi

Menurut Phale terdapat kecenderungan bahwa individu akan bertindak dengan benar sesuai dengan etika tempat bekerja ditentukan oleh organisasi dan individu. Bagaimana cara organisasi diatur akan berpengaruh terhadap etika kerja di dalam suatu organisasi.

5. Konsep Etos Kerja Islam

a. Pengertian Etos Kerja Islam

Islam memiliki pandangan sendiri terhadap etos kerja. Menurut Tasmara etos kerja islam adalah upaya dalam mengeluarkan aset, pikiran, dan zikirnya dengan bersungguh-sungguh untuk menunjukkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Maksudnya, dalam bekerja, seseorang harus berupaya dengan sungguh-sungguh dalam mengerahkan apa yang dimilikinya baik aset (modal), pikiran, pun juga zikirnya yang digunakan untuk menunjukkan bahwa dirinya adalah hamba Allah yang harus menempatkan diri sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.

Etos kerja islam adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan

makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/ aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar dalam diri manusia untuk menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan manusia sosial pada umumnya.

Etos kerja muslim adalah semangat kerja yang dilakukan terus menerus hingga menjadi suatu kebiasaan dimana hal ini akan dapat membentuk suatu sikap atau kepribadian yang membuat setiap individu yakin bahwa bekerja bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri atau untuk memperlihatkan sifat kemanusiaannya, namun juga sebagai wujud dari amal shaleh. Tasmara menjelaskan, intinya seorang muslim tidak diizinkan untuk melakukan hal-hal yang tidak produktif seperti bermalas-malasan, juga seorang muslim harus memiliki semangat kerja yang tinggi yang tentunya sesuai dengan aturan-aturan islam²². Menurut Asifudin, etos kerja islam adalah ciri khas yang melekat pada seseorang dan menjadi kebiasaan mereka dalam bekerja, dimana keimanan serta aqidah islam selalu mengiringi kegiatan mereka dan menjadi sikap hidup yang mendasar pada dirinya²³. Dari beberapa pendapat beberapa ahli diatas, dapat

²² K.H. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*,..., hlm. 27-28

²³ Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik Hadi Ryandana, *Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*,..., hlm. 281

dikatakan bahwa etos kerja islami berlandaskan atas konsep iman dan amal saleh sehingga menghasilkan karakteristik sebagai berikut yaitu aqidah selalu menjadi dasar mereka dalam bekerja, selain itu ilmu juga menjadi landasan mereka dalam bekerja, dan mereka selalu meneladani sifat-sifat Ilahi dengan menaati perintahNya dan menjauhi laranganNya.

b. Dasar Hukum Islam tentang Etos Kerja

1) Al Quran

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah: 105)²⁴*

Dalam ayat ini dijelaskan mengenai perintah kepada orang muslim untuk bekerja dan dilarang untuk bermalas-malasan. Allah Maha Melihat, apa yang dikerjakan hamba-Nya, maka dari itu setiap amal termasuk bekerja harus dilakukan dengan ikhlas. Inilah yang menjadi salah satu etos kerja seorang muslim. Ayat ini juga memotivasi orang-orang beriman untuk bersungguh-sungguh dalam proses mengerjakan amal dan pekerjaan, karena yang Allah lihat dan nilai adalah prosesnya

²⁴ H. Mahmud Yunus, *Terjemah Alqur'an Karim*,....., hlm.184

bukan dari hasilnya. Allah Maha Mengetahui perbuatan hamba-Nya baik yang tersembunyi maupun yang terang-terangan, maka setiap orang akan mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakannya. Hal ini juga yang membentuk salah satu karakteristik etos kerja, yaitu kejujuran.

2) Hadits

Islam memerintahkan kepada umatnya untuk bekerja keras. Dan tentunya dengan tetap memperhatikan batasan-batasan juga aturan-aturan yang telah diperintahkan oleh Islam. Sebagaimana sabda Rasulullah

‘Telah menceritakan kepada kami Anas bin Malik dia berkata, “Rasulullah pernah berdoa: “ Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari kelemahan, kemalasan, rasa takut, kepikunan, dan kekikiran. Dan aku juga berlindung kepada Mu dari siksa kubur serta bencana kehidupan dan kematian’ (H.R Muslim)²⁵

Hadits ini berisi doa agar terhindar dari tujuh sifat yang tidak disukai Allah yaitu, kelemahan artinya tidak ada kemampuan untuk melakukan kebaikan. Kemalasan artinya enggan untuk melakukan kebaikan. Sifat pengecut dan kebakhilan artinya kehilangan keberanian untuk melawan hawa nafsu. Pikun biasanya dialami oleh orang yang sudah tua dimana

²⁵ Hadits tentang Etos Kerja, <https://www.bacaanmadani.com>, diakses pada tanggal 20 Oktober 2020, pukul 19.00 WIB

apa yang diucapkan ngelantur, panca indra lemah, sehingga lemah dari ketaatan. Selanjutnya siksa kubur dan fitnah hidup dan mati.

Dari sini dapat dilihat bahwa, betapa Islam tidak menyukai sifat malas dan sifat-sifat yang setara dengannya. Untuk itu, islam selalu menganjurkan dan mengingatkan kepada umat muslim untuk bekerja keras selama akal pikiran dan jiwa masih ada.

c. Ciri - Ciri Etos Kerja Islam²⁶

1) Kecanduan terhadap waktu

Salah satu hakikat etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Baginya waktu adalah aset *Ilahiyah* yang sangat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang akan datang. Seorang muslim bagai kecanduan waktu. Mereka tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan sebagai wadah produktivitas. Sadar untuk tidak memboroskan

²⁶ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis: Menangkap Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Depok: Plus Imprint, 2012), hlm.96-99

waktu, setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.

2) Memiliki moralitas yang baik dan ikhlas

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki oleh mereka yang berbudaya kerja islami adalah nilai keikhlasan. Karena keikhlasan merupakan bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan cara dirinya mencari rezeki, dan apa yang masuk dalam tubuhnya adalah semata-mata bersih. Dengan demikian ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.

3) Kecanduan kejujuran

Seorang muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun, dia merasa bergantung pada kejujuran. Dia pun bergantung pada amal shaleh. Sekali mereka berbuat jujur atau berbuat amal yang prestatif, mereka bagaikan ketagihan untuk mengulanginya. Mereka terpenjara dalam cintanya kepada Allah dan mereka merasa tidak ada kebebasan yang mereka nikmati kecuali pelayanannya kepada Allah. Sebagaimana keikhlasan, kejujuran

pun tidak datang dari luar, tetapi dari bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukan sebuah keputusan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah ketertarikan.

4) Memiliki komitmen

Komitmen berasal dari bahasa Latin, *committere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled* yang artinya keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*). Dalam sebuah komitmen tergantung dari tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Mereka memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Komitmen adalah soal tindakan dan keberanian, juga soal kesungguhan dan kesinambungan.

5) Istiqomah, kuat pendirian

Seorang muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pentang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

d. Indikator Etos Kerja Islam

Menurut perspektif islam, iman, ilmu dan amal merupakan serangkaian yang saling mensyaratkan dan saling menyempurnakan. Jadi, dapat dikatakan islam adalah agama ilmu disamping agama amal. Iman sendiri baru dapat menjadi akidah dan berfungsi dengan baik bila sudah didukung oleh ilmu minimal tentang iman dan akidah. Iman yang dicerahkan oleh pemahaman ilmiah biolitik proporsional terhadap ajaran-ajaran agama, memang berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi internal maupun eksternal bagi etos kerja islam, disamping menjadi sumber ilmu dan nilai.

Dari konsep iman, ilmu dan amal shaleh ini, maka dapat digali dan dirumuskan indikator etos kerja islam sebagai berikut²⁷:

1) Kerja merupakan penjabaran akidah

Etos kerja islam merupakan pancaran keyakinan seorang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan dan mencari ridha Allah, yakni dalam rangkaian ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu indikator penting etos kerja islam yang tergalil dan timbul dari indikator kerja merupakan akidah, indikator ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja islami dari etos kerja lainnya karena ia selalu mempengaruhi sikap hidup, seklaigus memotivasi orang yang bersangkutan.

²⁷ M. Kurniawan, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan,.....*, hlm.21-22

2) Kerja dilandasi ilmu

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya akidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber dan motivasi terbentuknya etos kerja islami sekaligus menjadi sumber nilai. Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja hanya menjadi orientasi pada pengejaran materi. Dan kemungkinan hal ini akan melahirkan keserakahan dan sikap mementingkan diri sendiri. Daripada itu, tanpa ilmu, iman mudah menjadi salah arah. Jadi, iman, ilmu, dan kerja dalam ranah mewujudkan amal ibadah, masing-masing memang memainkan peranan urgen bagi yang lain.

3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya

Orang yang beretos kerja islami menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi yang pada dasarnya merupakan amanah yang harus dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (islam) yang ia imani. Ayat-ayat Al Quran dan Hadits Rasulullah jelas banyak menyuruh dan mengajarkan agar seorang muslim giat dan aktif bekerja. Artinya, mereka harus

giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan *sunnatullah*. Seperti dalam Q.S Al-Isya: 26-27 yang mengandung ajaran tentang sikap hidup hemat. Q.S. An Nahl: 93 yang mengajarkan agar orang islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja. Dari meneladani sifat-sifat Ilahiah dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, dan tekun konsekuen, adil, kerja didukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri, dan mandiri.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Namun pada dasarnya, kinerja dapat diartikan bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi²⁸.

Menurut Prawirosentono, *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai

²⁸ Mohammad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*,....., hlm. 25

dengan etika. Bernadin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dan fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Siagin, kinerja atau yang dimaksud disini, prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan²⁹.

Faustino Cardoso Gomes mendefinisikan kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya³⁰.

Dari berbagai pengertian kinerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tanggung jawabnya selama kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Hidayat N menyatakan, hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertetu, akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien apabila:

²⁹ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Penerbit Airlangga, 2020) hlm. 2

³⁰ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), hlm.

1. Output adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik yang diharapkan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat
2. Hasil adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan, yakni segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung), maka segala sesuatu kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan pada jangka menengah harus dapat memberikan efek langsung dari kegiatan tersebut
3. Kaitan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan³¹.

Bagi individu, manfaat manajemen kinerja adalah untuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu pengembangan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Kinerja individu adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan seseorang melakukan kerja. Kompetensi individu dipengaruhi oleh:

³¹ Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja,...*, hlm. 3

- a. pengetahuan (*knowledge*) menurut Probs et al adalah informasi yang dilengkapi dengan pemahaman pola hubungan dan informasi disertai pengalaman, baik individu maupun kelompok dalam organisasi.
- b. keterampilan kerja (*skills*) adalah ilmu yang secara lahiriah ada di dalam diri manusia dan perlunya dipelajari secara mendalam dengan mengembangkan keterampilan yang dimiliki.
- c. sikap atau perilaku kerja (*attitude*), yang dimaksud sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek ataupun keadaan, sedangkan perilaku kerja adalah motivasi, kebiasaan dan budaya kerja.
- d. motivasi dan etos kerja, dimana terbentuk dari latar belakang keluarga, lingkungan, masyarakat, budaya dan nilai-nilai atau keyakinan agama yang dianutnya.
- e. kinerja organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu-individu yang bekerja di dalamnya³².

2. Faktor- Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja terdiri dari³³:

³² Onita Sari Sinaga, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 22

³³ Djoko Setyo Widodo, *Manajemen Kinerja: Kunci Sukses Evaluasi Kerja*, (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2020), hlm. 37

1. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang tinggi akan membuat seseorang dapat lebih mudah menyerap informasi yang kemudian diimplementasikan dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, termasuk dalam dunia kerja.

2. Inisiatif

Inisiatif adalah tuntutan untuk melakukan sesuatu yang berbeda setiap harinya, yang nantinya akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Seperti melahirkan ide-ide serta menemukan cara-cara baru untuk membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan selalu melihat masalah sebagai peluang bukan sebagai ancaman.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja disini maksudnya proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan seseorang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

4. Kemampuan

Kemampuan disini terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita *knowledge & skill*.

5. Etos Kerja

Etos kerja yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi pekerjaan. Yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja dilakukan dengan tujuan untuk peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, selain itu, penilaian kinerja juga bertujuan untuk melindungi suatu organisasi atau perseorangan dalam mencapai tujuannya.

Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penilaian kinerja:

1. Perbaikan prestasi kerja. Dari hasil kerja akan dapat diketahui masalah produktivitas seseorang dalam bekerja.
2. Penyesuaian penempatan. Dari hasil kerja dapat dilihat kemampuan kerja dari seseorang, sehingga akan memudahkan untuk menyesuaikan penempatan kerja sesuai kemampuan atau keahliannya
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk melihat kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Jika hasil evaluasi tidak baik, maka diperlukan adanya pelatihan, jika hasil evaluasi baik pun tidak menutup kemungkinan untuk tetap melakukan pelatihan karena pelatihan tetap dibutuhkan untuk penyegaran.
4. Perencanaan dan pengembangan karir. Dari hasil evaluasi, atasan dapat menyusun jenjang karir bawahannya sesuai dengan prestasinya melalui promosi atau peningkatan jenjang posisi.
5. Ketidakakuratan informasi. Hasil evaluasi kerja dapat digunakan untuk meminimalisir ketidakakuratan informasi.

6. Kesalahan rancangan pekerjaan. Adanya indikasi hasil evaluasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam rancangan pekerjaan.
7. Kesempatan kerja yang sama. Hasil evaluasi kerja dapat digunakan untuk melihat keahlian dan kemampuan seseorang, sehingga dengan hasil evaluasi ini setiap orang memiliki kesempatan kerja yang sama.
8. Tantangan-tantangan eksternal. Penilaian prestasi juga tergantung dari faktor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi finansial, kondisi kerja, keluarga, kesehatan karyawan dan sebagainya³⁴.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Mangku Prawiramen mendefinisikan penilai kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi melalui peningkatan SDM³⁵. Menurut Sunyoto tujuan diadakannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antar sesama tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik

³⁴ Ini Kadek Suryani, Ida Ayu Putu W.S, dan Kadek Dewi Indah S.L, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Badung:Nilacakra, 2020), hlm. 13-14

³⁵ Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar, Celebes Media Perkasa, 2018), hlm. 27-28

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Merencanakan kembali sasaran masa depan, sehingga seseorang termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan kemudian menyetujui jika tidak ada hal-hal yang perlu ditambah.

Sementara itu menurut Syafarudin Alwi secara teoritis tujuan evaluasi dibagi menjadi dua, yaitu bersifat evaluation dan development.

Bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- a. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil evaluasi digunakan sebagai *staffing decision*
- c. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development harus menyelesaikan:

- a. Prestasi riil yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan³⁶.

³⁶ Rismawati dan Mattalata, *Evaluasi Kinerja*,..., hlm. 28

5. Elemen Penilaian Kinerja

Ada empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif islam yaitu³⁷:

a. Kinerja material

Dalam elemen ini penilaiannya dilihat dari cara memperoleh keuntungan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, apakah dengan cara jujur atau tidak.

b. Kinerja mental

Penilaian elemen ini dilihat dari bagaimana seseorang melakukan pekerjaan, apakah dilakukan tekun dan bahagia atau tidak. Juga sebagai tambahan seseorang harus bisa menumbuhkan kepercayaan terhadap sesama.

c. Kinerja spiritual

Indikator penilaian dalam elemen ini adalah menganggap bekerja sebagai ibadah kepada Allah, lebih mendekatkan kepada Allah, selalu bersyukur, dan tetap taat konsisten terhadap aturan dan hukum Allah.

d. Kinerja persaudaraan

Penilaian dalam elemen ini dilihat dari hubungan sosial dalam lingkungan perusahaan, sosial, dan masyarakat, apakah diantara ketiganya berjalan harmonis atau tidak.

³⁷ Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik Hadi Ryandana, Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun,....., hlm.281

C. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang dilakukan Muhammad Ferdinan Al Haq dalam skripsinya yang berjudul *Etos Kerja Masyarakat Pengrajin Gerabah di Dukuh Pagerjuang, Desa Melikan, Kecamatan Wedi, Kabupaten Klaten : ditinjau dari Keberagaman dan Motivasi Kerja* menghasilkan bahwa pemahaman keagamaan memberikan pengaruh pada etos kerja pengrajin gerabah seperti jujur, bekerja keras, menghargai waktu, hidup sederhana, teliti, dan kreatif. Sedangkan motivasi kerja sangat dibutuhkan pengrajin gerabah sebagai kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri³⁸.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggi Rizki Yati dalam skripsinya yang berjudul *Analisis Etos Kerja Pengrajin Sulam Usus dalam meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Perspektif Ekonomi Islam : Studi pada beberapa Pengrajin Sulam Usus di Kelurahan Kota Baru Kecamatan Tanjung Karang Timur, Bandar Lampung* menghasilkan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan meningkatkan ekonomi keluarga baik dari segi pendapatan, pendidikan, kesehatan, dan perumahan, sehingga akan mempengaruhi kesejahteraan pengrajin sulam usus. Sedangkan dalam perspektif ekonomi islam, etos kerja dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga, namun hanya sampai pada taraf

³⁸ Muhammad Ferdinan Al-Haq, *Etos Kerja Masyarakat Pengrajin Gerabah di Dukuh Pagerjuang, Desa Melikan, Kecamatan Wedi, Kabupaten Klaten*, (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: 2018)

pemenuhan *dharuriyat* dan *hajiyat* saja, sedangkan penyempurnaan kebutuhan *tahsiniyat* belum terpenuhi dengan baik³⁹.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh M Kurniawan dalam skripsinya yang berjudul *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Dompok Peduli Ummat Darrut Tauhid cabang Palembang)* menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan Uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,064$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,064 \geq 2,042$) dan $sig t = 0,048 < 0,05$. Pengaruh etos kerja islam terhadap karyawan terdapat pengaruh dimana nilai $t_{hitung} = 4,482$ yang artinya $t_{hitung} > tabel$ ($4,482 > 2,042$) dan $0,000 < 0,05$. Pengaruh motivasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh dimana nilai $F_{hitung} = 10,792$ yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,792 \geq 3,32$) dan $sig F = 0,000 < 0,005$ ⁴⁰.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maftuh Ahnan dalam skripsinya yang berjudul *Implementasi Etos Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Koperasi Bina Cahya Artha Abadi Jawa Timur Cabang Panceng Gresik* menghasilkan bahwa mekanisme etos kerja islam di Koperasi Bina Cahya Artha Abadi Jawa Timur di mulai dari

³⁹ Anggi Rizki Yati, *Analisis Etos Kerja Pengrajin Sulam Usus dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Perspektif Ekonomi Islam: Studi pada beberapa Pengrajin Sulam Usus di Kelurahan Kota Baru Kecamatan Tanjung Karang Timur, Banda Lampung*, (Universitas Islam Negeri Raden Intan: 2018)

⁴⁰ M Kurniawan, *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan di Dompok Peduli Ummat Darrut Tauhid cabang Palembang*, (UIN Raden Fatah: 2017)

tahap rekrutmen dan pengimplementasiannya dilakukan dengan cara pendekatan struktural dan pendekatan kultural serta instrumen *reward* dan *punishment*. Sedangkan dampak implementasi etos kerja islami terlihat pada perbaikan kedisiplinan pegawai, keramahan terhadap semua pegawai maupun nasabah, timbulnya dorongan pada diri karyawan untuk terus meningkatkan kerjanya⁴¹.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ferdinan dengan penelitian ini yaitu pada variabel nya. Jika penelitian yang dilakukan oleh Ferdinan mengambil variabel etos kerja, keberagaman, dan motivasi kerja, penelitian yang saya lakukan mengambil variabel etos kerja islam dan kinerja. Sedangkan persamaannya yaitu pada variabel etos kerja dan metode penelitian yaitu menggunakan pendekatan kualitatif.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Anggi dengan penelitian ini yaitu pada varibel dependennya. Jika penelitian yang dilakukan oleh Anggi mengambil variabel dependen peningkatan kesejahteraan ekonomi pengrajin, penelitian ini mengambil variabel dependen kinerja pengrajin. Sedangkan persamaannya yaitu pada variabel etos kerja dan metode penelitian yaitu menggunakan pendekatan kualitatif.

Perbedaan penilitian yang dilakukan oleh Kurniawan dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian dan obyek penelitian. Jika penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan menggunakan metode

⁴¹ Maftuh Ahnan, *Implementasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Koperasi Bina Cahaya Artha Abadi Jawa Timur cabang Panceng Gresik*, (UIN Sunan Ampel: 2016)

kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dan Obyek penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan adalah Karyawan, penelitian ini mengambil pengrajin sebagai obyek penelitian. Sedangkan persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel etos kerja dan kinerja.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Maftuh dengan penelitian ini yaitu terletak pada obyek penelitiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Maftuh mengambil obyek penelitian pada karyawan koperasi, sedangkan penelitian ini obyek penelitiannya mengambil beberapa pengrajin cobek batu. Sedangkan persamaannya terletak pada metode penelitian, dan variabel etos kerja islami dan kinerja.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada kajian teori diatas, kerangka konseptual penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

