

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Menurut Moeheriono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika¹⁷.

Menurut Robbins dalam Surya mengatakan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut pendapat Bacal yang dikutip oleh Surya, kinerja adalah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasannya¹⁸.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Jose dan Dody, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas

¹⁷ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 96-97.

¹⁸ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hal 18.

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya¹⁹.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu yang berkaitan dengan tujuan organisasi untuk menjalin kemitraan antara karyawan dan atasannya.

2. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Karyawan meliputi²⁰ :

- a. Ketepatan kerja.
- b. Keterampilan kerja.
- c. Ketelitian kerja.
- d. Kerapihan kerja.
- e. Kecepatan kerja.
- f. Jumlah pekerjaan.
- g. Mengikuti instruksi atasan.
- h. Mematuhi peraturan kerja.
- i. Ketaatan waktu kehadiran.
- j. Selalu aktif bekerja.
- k. Semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.
- l. Kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri.

¹⁹ Jose Beno dan Dody Nata Irawan, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang*”, Jurnal Saintek Maritim. Vol. 20 No. 1, 2019, hal 67.

²⁰ Ibid, hal 67.

- m. Kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

3. Faktor-Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Armstrong dalam Wibowo yaitu²¹ :

- a. *Personal factors*, meliputi keahlian, tingkat keterampilan, kompetensi, komitmen dan motivasi yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, arahan, bimbingan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pemimpin organisasi.
- c. *Team factors*, ditentukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System factors*, ditentukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan situasi lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mathis dalam Khaerul ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu²² :

- a. Kemampuan.
- b. Motivasi.
- c. Dukungan yang diterima.
- d. Hubungan karyawan dengan organisasi.
- e. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Rajawali Pers, 2013), hal 100.

²² Khaerul Umam, *Perilaku Konsumen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal 189.

Faktor yang mempengaruhi kinerja juga dikemukakan oleh Siagian dalam Meithiana Indrasari, kinerja individu dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang mempunyai kondisi yang baik dan memiliki daya tahan tubuh yang tinggi pada akhirnya akan tercermin semangat dalam kegairahan untuk bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan sebaliknya. Kinerja karyawan berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut adalah karena adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor individu lainnya²³.

4. Evaluasi atau Penilaian Kinerja

Evaluasi atau penilaian kinerja merupakan proses pengukuran dan perbandingan dari hasil kegiatan operasional yang telah dicapai dengan hasil yang seharusnya dicapai menurut target dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Hakikat penting dari evaluasi kinerja adalah mencari hasil nilai-nilai yang diperlukan untuk menghasilkan informasi terkait kinerja suatu objek kegiatan atau aktivitas. Sedangkan aspek penting dari evaluasi kinerja adalah mencari hasil nilai-nilai. Evaluasi kinerja yaitu²⁴ :

- a. Sebagai alat yang baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang sesuai dan memadai serta telah melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

²³ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), hal 53.

²⁴ Moehersono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal 98.

- b. Sebagai alat yang baik untuk menganalisis kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan dan pengembangan untuk selanjutnya.
- c. Sebagai cara untuk menilai kinerja karyawan dengan melakukan penilaian tentang kekuatan dan kelemahan karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan berbagai tingkat kinerja karyawan ditentukan oleh kinerja seluruh anggota organisasi tersebut, karena individu manusia yang menjadi faktor terpenting dalam pencapaian dan kemajuan organisasi.

5. Unsur-Unsur Evaluasi atau Penilaian Kinerja

Unsur-unsur yang digunakan dalam penelitian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut²⁵ :

- a. Kedisiplinan

Penilaian kedisiplinan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan kepadanya.

- b. Prestasi

Prestasi hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan selama bekerja.

- c. Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyesuaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna.

²⁵ Ranupandoyo, Heidjachman dan Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPF, 2000), hal 121.

d. Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

e. Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan. Pekerjaan dan hasil kerjanya sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku pekerjaannya.

f. Kemampuan bekerjasama

Penilaian kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun luar sehingga pekerjaan lebih baik.

6. Tujuan Evaluasi atau Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja bertujuan untuk menilai seberapa besar kinerja dan kontribusi yang diberikan karyawan atas tugas-tugas yang diberikan organisasi kepadanya.

Menurut Ivancevich dalam Surya, evaluasi kinerja memiliki tujuan yaitu²⁶ :

a. Pengembangan

Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu diberi pelatihan atau penyuluhan dan membantu evaluasi hasil penyuluhan. Serta dapat membantu pelaksanaan penyuluhan antara atasan dan bawahan sehingga dapat

²⁶ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hal 14-15.

mencapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi karyawan.

b. Motivasi

Dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Pemberian Reward

Memberikan reward atau penghargaan dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk memberhentikan karyawan.

d. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan sumber daya manusia.

e. Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

f. Komunikasi

Evaluasi adalah dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Alwi dalam Khaerul, tujuan evaluasi atau penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan hasil penilaian yang digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, hasil penilaian digunakan

sebagai keputusan kepegawaian dan hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Adapun yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan prestasi nyata yang dicapai setiap individu, kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja dan prestasi yang dikembangkan²⁷.

7. Manfaat Evaluasi atau Penilaian Kinerja

Menurut Alwi dalam Khaerul mengemukakan evaluasi atau penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja bagi organisasi yaitu²⁸ :

- a. Perbaikan kinerja.
- b. Penyesuaian kompensasi.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Untuk kepentingan penelitian karyawan.
- e. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

B. Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika

Etika berasal dari Bahasa Yunani, *ethikos* yang memiliki banyak arti; *pertama*, sebagai analisis konsep-konsep tentang apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar-salah, tanggung jawab, wajib, dan lain-lain. *Kedua*, pencarian ke

²⁷ Khaerul Umam, *Perilaku Konsumen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal 191.

²⁸ *Ibid*, hal 191.

dalam watak moralitas atau tindakan-tindakan moral. *Ketiga*, pencarian kehidupan yang baik secara moral²⁹.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa etika diartikan sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral³⁰. Sedangkan, pada umumnya etika didefinisikan sebagai sebuah usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot agar bisa dijadikan sasaran dalam hidup³¹.

Menurut Pareno etika dapat dikatakan sebagai sopan santun yang lebih bersifat *outher action* yaitu sebuah perbuatan yang tidak berasal dari dalam hati seseorang melainkan didasari oleh pertimbangan rasional³².

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etika merupakan seperangkat prinsip moral yang menjadi pembeda apa yang benar dan yang salah. Etika termasuk bidang normatif karena menentukan apa yang seharusnya dilakukan seseorang atau dihindarkan³³.

²⁹ Kwat Ismanto, Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), hal 41.

³⁰ Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal 309.

³¹ O.P. Simorangkir, Etika Bisnis, Jabatan dan Perbankan, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hal 3.

³² Pareno S. A, *Etika Bisnis Wirausaha Muslim : Suatu Arah Pandang*, (Surabaya: Papyrus, 2002), hal 13.

³³ Choirul Huda, *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta: Majalah Ulumul Qur'an, 1997), hal 64.

2. Pengertian Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kerja artinya kegiatan melakukan sesuatu³⁴. Kerja merupakan cara untuk menghasilkan uang dan meningkatkan kesejahteraan hidup, jadi seseorang bekerja bukan hanya sekedar mendapatkan uang, tetapi juga menjadi bagian dari kehidupan sosial, penghargaan, penerimaan dan sebagainya yang mampu meningkatkan produktivitasnya³⁵.

Toto mengemukakan aktivitas yang dapat disebut kerja apabila mencakup dua aspek, yaitu³⁶ :

- a. Aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk menjadikan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan suatu karya atau produk yang berkualitas. Bekerja tidak sekedar mencari uang, tetapi juga mengaktualisasikannya secara optimal dan memiliki nilai luhur.
- b. Apa yang dilakukan tersebut atas dasar kesengajaan, sesuatu yang direncanakan. Sebab didalamnya terkandung suatu gairah, semangat untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki sehingga apa yang dikerjakan benar-benar memberikan manfaat.

³⁴ Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), Cet. Ke 3, hal 488.

³⁵ Nurani Siti Anshori, "MAKNA KERJA (*Meaning of Work*) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta", Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol. 2 No. 3, 2013, hal 159.

³⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal 24.

3. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja merupakan acuan yang diterapkan oleh individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain³⁷.

Menurut Messier, Jr Etika kerja merupakan suatu tingkatan ketika seseorang meyakini bahwa kerja keras merupakan sesuatu yang sangat penting dan bahwa uang yang berlebihan merupakan sesuatu yang dapat merusak. Pada hakikatnya, etika kerja dibutuhkan bagi perusahaan atau organisasi agar dapat berjalan dengan teratur. Etika kerja menjadi perekat perilaku dalam kebersamaan suatu organisasi atau perusahaan. Etika kerja sangat penting bagi perusahaan agar nilai-nilai etis dapat dicantumkan dalam misi perusahaan³⁸.

Sedangkan menurut Jansen Etika kerja diartikan sebagai seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok orang untuk menilai pekerjaan sebagai suatu hal yang positif dalam meningkatkan kualitas kehidupan agar mampu mempengaruhi perilaku kinerjanya. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yaitu : keterbukaan, kejujuran,

³⁷ Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), hal 6.

³⁸ Tery Aris Archandar, "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 3, 2010, hal 30.

loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi sebagai *stake holder*, kerja sama yang baik, disiplin dan bertanggung jawab³⁹.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi etika kerja, adapun Jansen menjelaskan 6 faktor yang paling mempengaruhi etika kerja, yaitu⁴⁰ :

1) Agama

Agama merupakan system nilai yang tentunya akan mempengaruhi pola hidup seseorang yang menganutnya. Jika seseorang bersungguh-sungguh dalam menjalankan kehidupan beragama tentunya tindakan, cara berpikir dan sikap seseorang tersebut akan dipengaruhi oleh agama yang dianut. Etika kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan seseorang.

2) Budaya

Kualitas etika kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang berkembang di lingkungan tersebut. Sikap, mental, disiplin dan semangat kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh budaya dan lingkungan sekitarnya. Masyarakat dengan sistem nilai budaya maju akan memiliki etika kerja yang baik, begitupula sebaliknya, masyarakat dengan

³⁹ Jansen Sinamo, *Etos Kerja: 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global Edisi 1*, (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2002), hal 2.

⁴⁰ Ibid, hal 5.

nilai budaya konservatif akan memiliki etika kerja yang rendah.

3) Sosial Politik

Etika kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan Negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan, dan keterbelakangan akan dapat timbul apabila masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang teracu pada masa depan yang lebih baik.

4) Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas pendidikan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan akan mampu membuat seseorang memiliki etika kerja yang baik. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai jika pendidikan merata dan bermutu, disertai dengan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi semakin meningkat.

5) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etika kerja di masyarakat dipengaruhi oleh struktur ekonomi, yang dapat memberikan insentif bagi masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

6) Kondisi Lingkungan/Geografis

Kondisi lingkungan yang mendukung dapat mempengaruhi manusia yang ada di dalamnya untuk melakukan usaha agar dapat mengelola, dan mengambil manfaat yang baik dari lingkungannya.

4. Pengertian Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam adalah suatu kebiasaan dan karakter manusia yang berhubungan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Sebagaimana Rasulullah bersabda, “*Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapi dan teliti).*” (HR. Al-Baihaqi)⁴¹. Menurut Zuhail agama Islam memandang etika kerja Islam sebagai usaha atau kerja yang diletakkan pada kerangka ketakwaan kepada Allah SWT. Etika kerja Islam bertumpu pada *akhlakul karimah*, berdasarkan dari sikap dan tingkah laku terpuji⁴².

Etika kerja Islam merupakan pancaran dari nilai yang ikut membentuk corak khusus karakteristik etos kerja Islami. Sebagai bagian dari akhlak tentu harus dikembangkan pada dua sayap, yaitu sayap hubungan dengan Allah yang maha pencipta (*mu'amalah ma'al khaliq*) dan sayap hubungan antara manusia dengan makhluk (*mu'amalah ma'al khalq*)⁴³. Etika kerja Islam

⁴¹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal 234.

⁴² Zuhail, *Knowledge & Innovation (Platform Kekuatan Daya Saing)*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), hal 420.

⁴³ Alwiyah Jamil, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*, Tesis (Semarang: Tidak diterbitkan, 2007), hal 15.

didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Al-Qur'an dan As-Sunnah merupakan sumber rabani serta *ijma'* dan *qiyas* sebagai sumber yang telah disahkan⁴⁴.

Hukum syariah akan membawa manusia lebih dekat kepada Allah dan mempunyai etika kerja Islami. Salah satu ayat dalam Al-Qur'an yang menekankan pentingnya kerja yaitu Al-Qur'an Surat An-Najm ayat 39 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya:

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”

(Q.S An-Najm : 39)

Pada Al-Qur'an surah An-Najm ayat 39 tersebut telah dijelaskan bahwasanya cara agar manusia dapat menghasilkan sesuatu dari alam yaitu dengan berusaha dan bekerja keras. Oleh karena itu bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia.

Etika kerja Islam dalam penelitian ini mengacu pada Al-Qur'an yang dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 105 :

⁴⁴ Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, (Yogyakarta: BPFE, 2005), hal 45.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ص
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah : 105)

Pada Al-Qur’an surah At-Taubah ayat 105 tersebut menjelaskan bahwasanya Allah SWT yang menciptakan seluruh alam semesta memerintahkan manusia untuk bekerja dan berusaha untuk memakmurkan kehidupannya dan mengharapkan anugerah dari Allah SWT. Di dalam bekerja sudah seharusnya manusia mengerahkan segala kemampuan baik jasmani maupun akal pikiran untuk mengolah kekayaan alam yang sudah Allah berikan kepada manusia di bumi.

Jadi, etika kerja Islam merupakan suatu alat untuk menilai baik atau buruknya tindakan yang dilakukan seseorang berdasarkan akal pikiran. Etika kerja Islam tidak hanya memandang sebuah pekerjaan berdasarkan rasio melainkan juga melihat berdasarkan pada Al-Qur’an dan Hadist.

5. Konsep Etika Kerja Islam

Ada empat konsep dasar dalam membangun etika kerja Islam, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan tanggung jawab moral. Usaha merupakan bahan dasar untuk melayani diri sendiri dan orang lain. Setiap individu harus berkompetisi secara jujur, adil dan bekerja dengan niat yang baik.

Menurut Ali, ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja Islam yaitu⁴⁵ :

- a. Berusaha (*effort*), sebagai seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja agar kebutuhan dirinya, keluarga, dan masyarakat dapat terpenuhi. Islam sangat menganjurkan seorang muslim dalam menjunjung tinggi produktivitas kerja demi meminimalisir berbagai permasalahan ekonomi dan sosial.
- b. Persaingan (*competition*), seorang pekerja harus bisa bersaing dengan pekerja lainnya dengan jujur dan niat *fastabiqul khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan).
- c. Keterbukaan (*transparancy*), keterbukaan atau transparansi terhadap kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi.
- d. Moralitas (*morality*), semua bentuk aktivitas dan kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena Islam sangat mengedepankan moral yang baik dan sesuai ajaran agama Islam.

⁴⁵ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), hal 14.

6. Indikator Etika Kerja Islam

Indikator - indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etika kerja Islam yaitu⁴⁶ :

- a. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan.
- b. Bekerja dengan baik dan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.
- c. Seseorang harus menjalankan pekerjaan dengan kemampuan terbaik yang dimilikinya.
- d. Pekerjaan bukanlah tujuan akhir, tetapi pengembangan diri dan hubungan sosial adalah hal terpenting.
- e. Pekerjaan bisa digunakan sebagai sarana untuk mengontrol kebiasaan.
- f. Pekerjaan mampu memberi kesempatan seseorang untuk mandiri.
- g. Seseorang dianggap sukses bila mampu memenuhi *deadline* pekerjaannya.
- h. Seseorang harus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya.

C. Lingkungan Kerja Islami

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang nyata dan terdapat dalam alam kehidupan yang berkembang⁴⁷. Lingkungan juga diartikan sebagai segala sesuatu yang berada

⁴⁶ Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam edisi keempat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2012), hal 41.

⁴⁷ Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal 66.

di luar instansi tetapi memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan instansi. Pada umumnya lingkungan tidak bisa dikuasai oleh instansi sehingga instansi harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya⁴⁸.

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung terhadap hasil kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu segala keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua jenis yaitu⁴⁹ :

- 1) Lingkungan yang berhubungan secara langsung dengan karyawan.
- 2) Lingkungan perantara yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti : sirkulasi udara, pencahayaan, temperatur, kelembaban, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

⁴⁸ Alex Soemadji Nitisemito, *Wawasan Studi Kelayakan dan Evaluasi Proyek*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal 66.

⁴⁹ Mahmudah Enny Widyaningrum, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press, 2019), hal 56.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu suatu keadaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu⁵⁰:

- a. Faktor Individu, mencakup : kepercayaan diri, motivasi, komitmen, kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang dimiliki masing-masing individu.
- b. Faktor Tim, mencakup : kerjasama, kekompakan, kepercayaan terhadap sesama tim, serta kualitas dukungan dan semangat yang diberikan sesama rekan satu tim.
- c. Faktor kepemimpinan, mencakup : arahan, semangat, dan dukungan yang diberikan pemimpin kepada bawahannya.
- d. Faktor sistem, mencakup : sistem dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan serta kultur kinerja pada perusahaan.
- e. Faktor kontekstual, mencakup : tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

4. Pengertian Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja Islami diartikan sebagai norma, sikap dan perasaan yang biasa dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan perusahaan tempat mereka bekerja⁵¹. Lingkungan kerja Islami yaitu keberadaan manusia yang ada di

⁵⁰ Ibid, hal 58.

⁵¹ Richard M. Steers, *Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2000), hal 123.

sekeliling untuk saling melengkapi satu sama lain sesuai dengan tugas dan peran masing-masing demi menjaga lingkungan dan makhluk ciptaan Allah lainnya yaitu dengan menjadi *khalifah* (pemimpin) yang semestinya menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam semua kegiatan agar mampu terciptanya kebahagiaan dunia dan akhirat⁵².

Hubungan antara satu makhluk hidup dengan yang lainnya telah Allah takdirkan saling berkaitan dan membutuhkan sebab tidak ada seorangpun makhluk yang dapat hidup sendirian di bumi ini. Lingkungan dengan semua sumber daya alam di bumi, bukan hanya untuk manusia saja melainkan juga untuk makhluk hidup lainnya. Semua makhluk hidup memiliki hak untuk menikmati sumber daya alam dan lingkungan. Manusia diperbolehkan untuk memanfaatkan sumber daya alam dan sekitarnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi manusia tidak diperbolehkan berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan berbuat kerusakan (*fasad*) di bumi. Hal tersebut telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Ibrahim ayat 13 sebagai berikut:

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِرُسُلِهِمْ لَنُخْرِجَنَّكُمْ مِّنْ أَرْضِنَا أَوْ
لَتَعُوذُنَّ فِي مِلَّتِنَا فَأَوْحَىٰ إِلَيْهِمْ رَبُّهُمْ لَنُهْلِكَنَّ الظَّالِمِينَ ﴿١٣﴾

Artinya:

“Orang-orang kafir berkata kepada Rasul-rasul mereka: Kami sungguh-sungguh akan mengusir kamu dari negeri kami atau

⁵² Muhammad Tholchah Hasan, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), hal 19-20.

kamu kembali kepada agama kami. Maka Tuhan mewahyukan kepada mereka: Kami pasti akan membinasakan orang-orang yang dzalim itu”.

(Q.S Ibrahim : 13)

Perbuatan eksploitasi sumber daya alam yang berlebihan, adanya kesalahan pemanfaatan dan perusakan sumber daya alam merupakan pelanggaran terhadap *taqdir* Allah. Seharusnya sebagai *khalifah* di bumi, manusia senantiasa menjaga lingkungan sekitarnya. Begitupula dengan lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja baik maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

5. Indikator Lingkungan Kerja Islami

Indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja Islami yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan Internal

Lingkungan internal mencakup siapa saja yang terdapat di dalam suatu organisasi sumber daya manusia, kebijakan yang dibuat dalam organisasi, bagaimana bentuk kepemimpinan dalam organisasi tersebut, ketersediaan sarana dan prasana pada organisasi, serta budaya organisasi⁵³.

⁵³ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal 71.

1) Keteladanan

Keteladanan pada lingkungan kerja ditunjukkan oleh pemimpin dan karyawan baik dalam segi tampilan fisik, maupun sikap yang baik dan dapat memberikan dampak yang baik pada organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin sangat dituntut untuk menjadi contoh teladan yang baik bagi karyawan. Sebagai seorang pemimpin yang merupakal wakil dan cermin khalifah tentu terdapat persyaratan yang harus di penuhi oleh pemimpin, mengawasi dan memperhatikan kondisi, serta menjadi pemimpin yang adil.

2) Kondisi organisasi

Kondisi organisasi lingkungan kerja Islami merupakan pertimbangan-pertimbangan rasional dalam lingkungan kerja yang dapat menimbulkan dampak dalam pengorganisasian baik secara emosi maupun bawah sadar, yang kemudian akan berpengaruh terhadap tingkat kualitas kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu diperhatikan penempatan karyawan harus sesuai kompetensi yang dimilikinya.

3) Sarana dan prasarana

Dengan adanya sarana dan prasarana perusahaan yang lengkap, maka akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan tenang bagi karyawan.

b. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal yaitu semua sesuatu yang berupa benda mati atau hidup, keadaan sosial, ruang energi, teknologi, ekonomi, serta budaya yang dapat mempengaruhi kehidupan manusia di bumi⁵⁴.

- 1) Keadaan sosial yaitu lingkungan sosial berupa adat istiadat, kepercayaan, agama, sikap, standar dan gaya hidup, pemimpin, pekerjaan, kehidupan masyarakat, organisasi sosial dan politik.
- 2) Ruang energi yaitu termasuk kondisi udara, suhu, cahaya dan lainnya.
- 3) Teknologi yang merupakan informasi cara penggunaan dari sumber sosial dan dari lingkungan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia.
- 4) Ekonomi yang berupa kegiatan manusia untuk memanfaatkan sumber daya alam, dalam hal ini disebut bekerja.
- 5) Budaya memiliki beberapa komponen yaitu yang merujuk pada karakteristik demografi dan perilaku, etika, serta norma-norma Islam yang ada di lingkungan penduduk atau masyarakat tertentu.

6. Prinsip - Prinsip Lingkungan Kerja Islami

Prinsip lingkungan kerja Islami bertumpu pada dua unsur pokok dari pendapat *biosentrisme* dan *ekosentrisme*. Pertama, komunitas moral tidak hanya dibatasi oleh komunitas

⁵⁴ Ibid, hal 71.

sosial, melainkan juga termasuk komunitas ekologis seluruhnya. Kedua, hakikat manusia bukan hanya makhluk sosial, melainkan juga makhluk ekologis dan religious. Kedua unsur tersebut mewarnai hampir seluruh prinsip lingkungan kerja Islami diantaranya yaitu⁵⁵ :

a. *Muhasabah* (evaluasi diri)

Mengevaluasi diri terhadap lingkungan kerja adalah suatu asas dasar bagi manusia sebagai bagian dari lingkungan. Manusia wajib menghargai hak semua makhluk hidup untuk tetap berada, hidup, tumbuh dan berkembang secara alamiah. Sebagai bukti nyata pengelolaan lingkungan kerja, manusia harus merawat lingkungan, menjaga dan melestarikan lingkungan dan sekitarnya sebagai wujud syukur manusia kepada Allah.

b. *Murroqobah* (kedekatan pada pencipta alam)

Kedekatan pada pencipta alam dengan meyakini bahwa Allah senantiasa mengawasi, melihat, mendengar dan mengetahui apapun yang dilakukan hambanya. Dalam hal ini manusia harus bertanggung jawab terhadap lingkungan kerja dengan cara menjaga kenyamanan dalam lingkungan kerja yang Islami serta menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. *Muaqobah* (pemberian sanksi)

Prinsip *Muaqobah* ditentukan dengan nilai, kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik. Sehingga

⁵⁵ Arif Sumantri, Kesehatan lingkungan dalam perspektif Islam, (Jakarta: Kencana, 2010), hal 249.

dalam menjalankan pekerjaan dapat maksimal tanpa melanggar sesuatu apapun yang dapat menimbulkan pemberian sanksi kepada pekerja.

d. *Muhaddah* (kesatuan)

Manusia adalah bagian integral dari alam semesta, sehingga manusia ikut merasakan apa yang terjadi dalam alam karena ia merasa satu dengan alam dan lingkungan.

D. Kepemimpinan Islami

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga orang lain mau menjalankan perintah dan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Sukses atau tidaknya sebuah organisasi mencapai tujuan tergantung pada kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi dan mengajak bawahan serta meyakinkan mereka sehingga para bawahan mau ikut berpartisipasi terhadap apa yang telah diperintahkan dengan penuh semangat. Kepemimpinan adalah unsur yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan ini, karena sudah menjadi fitrah seorang manusia untuk selalu membentuk komunitas, dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin⁵⁶.

⁵⁶ Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, Jurnal Human Falah. 2016, hal 254.

Kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu upaya dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi melalui orang lain dengan cara memberika motivasi agar orang tersebut mau melaksanakannya, dan untuk itu dibutuhkan adanya keseimbangan antara kebutuhan individu para pelaksana dengan tujuan perusahaan. Lingkup kepemimpinan tidak hanya terbatas pada permasalahan internal organisasi, melainkan juga meliputi permasalahan eksternal⁵⁷.

Kepemimpinan termasuk kelompok ilmu terapan dalam ilmu-ilmu sosial, karena prinsip-prinsip dan rumusnya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Menurut Timple (2003) dalam Erni mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dimana pemimpin mencari keikutsertaan sukarela dari karyawan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan, seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap nama besar organisasi⁵⁸.

Adapun kepemimpinan menurut Kartini Kartono adalah kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melaksanakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu⁵⁹.

⁵⁷ Ibid, hal 255.

⁵⁸ Erni Tisnawati Sule dan Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*, (Bandung: PT. Revika Aditama, 2018), hal 3.

⁵⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal 20.

2. Fungsi Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Menurut Sondang P. Siagian (2003) pemimpin memiliki fungsi penting dalam organisasi karena kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, selain itu ada kriteria lain yang biasanya digunakan. Ada berbagai kriteria seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan, yaitu⁶⁰ :

- a. Pemimpin sebagai penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
- b. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara pada organisasi dalam hubungan dengan pihak eksternal.
- c. Pemimpin sebagai seorang komunikator yang efektif.
- d. Pemimpin sebagai pihak mediator yang handal, khususnya dalam hubungan internal, terutama dalam menangani situasi konflik.
- e. Pimpinan sebagai integrator yang efektif, objektif, rasional dan netral.

3. Pengertian Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami merupakan konsep yang terdapat dalam Al-Qur'an dan as-Sunnah, yang mencakup kehidupan manusia mulai dari pribadi maupun kelompok bahkan sampai umat manusia. Konsep kepemimpinan Islami meliputi cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam

⁶⁰ Baiturrohma Yuliana dan Isro Ani Widayati, "Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagumi Oleh Bawahan", Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi. 2018, hal 210.

yang dapat menjamin kehidupan manusia agar lebih baik di dunia dan akhirat.

Kepemimpinan merupakan persoalan yang sangat penting dalam Islam karena kepemimpinan berkaitan dengan kemashlahatan umat seperti keadilan, keamanan, kenyamanan dan kesejahteraan. Dalam pandangan Islam setiap manusia adalah *khalifah* atau pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawabannya⁶¹. Dalam masalah kepemimpinan nabi Muhammad SAW menjelaskan di dalam hadist yang berbunyi :

كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ: الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ،
وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا
وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

Artinya :

“Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang penguasa adalah pemimpin dan akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang lelaki adalah pemimpin dalam keluarganya dan akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang wanita adalah penanggung jawab dalam rumah suaminya dan akan ditanya tentang tanggung jawabnya. Seorang pelayan adalah penanggung jawab dalam

⁶¹ M. Aswadi, Lalu Suparman dan Zainal Abidin, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Islami Pegawai Dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Moderating Variabel (Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Mataram)”, Jurnal Magister Manajemen UNRAM. 2017.

harta majikannya & akan ditanya tentang tanggung jawabnya.
(HR. Bukhari dan Muslim).

Dilihat dari segi ajaran Islam, kepemimpinan Islami diartikan sebagai kegiatan membimbing, menuntun, mamandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Dalam hal ini kegiatan tersebut bertujuan agar menumbuhkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usaha mencapai rida Allah SWT selama kehidupan di dunia dan akhirat kelak.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-A'raaf ayat 43 yang berbunyi :

..الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا
اللَّهُ

Artinya:

“Segala puji bagi Allah yang telah menunjukkan kami ke (surga) ini. Kami tidak akan mendapat petunjuk sekiranya Allah tidak menunjukkan kami.” (Q.S Al-A'raaf : 43).

4. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islami

Ada tiga prinsip pada kepemimpinan Islami, yaitu :

a. Adil

Sudah seharusnya sebagai pemimpin harus bersikap adil dalam memperlakukan bawahan, tidak berat sebelah dan tidak memihak manapun. Al-Qur'an juga telah

memerintahkan setiap muslim agar dapat berlaku adil bahkan sekalipun dengan orang yang menentang mereka. Perilaku adil telah dijelaskan sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah An-Nisa' ayat 58 yang berbunyi :

﴿ 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 ۝٥٨﴾

Artinya :

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat.” (An-Nisa' : 58)

Sikap adil yang diterapkan oleh pemimpin dalam organisasi, tentunya akan berpengaruh baik kepada bawahannya, dan akan menjadi faktor pendorong agar tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Musyawarah

Musyawarah merupakan prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islami. Seseorang yang disebut sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan dan berpandangan baik untuk mengambil

sebuah keputusan yang tidak dapat ditentukannya sendiri. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah Asy-Syura ayat 38 yang berbunyi :

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ
بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya :

“Dan bagi orang-orang yang menerima seruan Tuhannya dan mendirikan sholat, sedang urusan mereka diputuskan dengan musyawarah antara mereka dan mereka menafkahkan Sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka.” (Q.S Asy-Syura : 38)

Dengan adanya musyawarah dapat membuat seluruh anggota organisasi untuk turut serta berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan. Selain itu, musyawarah dapat berfungsi sebagai tempat untuk mengawasi tingkah laku para pemimpin jika ada yang menyimpang dari tujuan organisasi.

c. Kebebasan Berpikir

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memberikan ruang bagi anggotanya untuk mengeluarkan pendapat, mengemukakan kritik dan sarannya secara terbuka. Untuk menjadi pemimpin yang berhasil hendaknya pemimpin dapat menciptakan suasana agar anggota atau bawahannya mendapat kebebasan berpikir dan bertukar gagasan yang sehat, saling mengkritik dan menasehati satu

sama lain serta mendiskusikan permasalahan yang menjadi kepentingan bersama⁶².

5. Indikator dan Aspek Kepribadian Kepemimpinan Islami

Allah menciptakan manusia dengan satu kesatuan tubuh dan jiwa yang sempurna. Di dalam tubuh manusia terdapat kepribadian tergantung masing-masing individu itu sendiri. Untuk mengisi kepribadian tersebut agar terbentuk menjadi pribadi yang beriman, maka dibutuhkan pendidikan yang berisi nilai-nilai keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT. Kepribadian seperti itu akan mewujudkan kepemimpinan Islami yang di rida Allah SWT.

Kepribadian dapat dilihat berdasarkan sikap dan tingkah laku individu. Sedangkan, indikator kepemimpinan Islami merupakan aspek-aspek untuk mengukur kepemimpinan Islami dalam sebuah instansi atau perusahaan, sebagaimana berikut :

a. Mencintai Kebenaran dan Takut Kepada Allah SWT

Dalam menjalankan tugas seorang pemimpin yang beriman harus berpegang teguh pada firman Allah SWT sebagaimana yang terdapat dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 147 yang berbunyi:

الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ ^ص فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ ﴿١٤٧﴾

⁶² Veithzal Rivai, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, (Jakarta: Murai Kencana, 1974), hal 78.

Artinya :

“Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu janganlah kamu termasuk orang-orang yang ragu.” (Al-Baqarah : 147)

Pemimpin yang selalu berusaha menegakkan kebenaran dan berpedoman pada tuntunan ajaran Islam, maka akan dihormati dan disegani. Pemimpin yang mencintai kebenaran hanya takut kepada Allah SWT yang maha benar dan sempurna.

b. Mampu Menjaga Amanah Dan Kepercayaan Orang Lain

Jabatan sebagai seseorang pemimpin pada suatu organisasi merupakan amanah yang harus dipertanggung jawabkan dihadapan manusia dan dihadapan Allah SWT. Untuk itu sebagai seorang pemimpin harus mampu menjaga amanah yang telah diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta tidak menyimpang dan mementingkan kepentingan pribadi.

Amanah menjadi tujuan hidup seorang Muslim karena sebagai seorang muslim hanya bisa menjumpai Sang Maha Benar dalam keadaan rida dan di ridai, yaitu dapat menjaga amanah yang telah dipikulkan kepadanya. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Mukminum ayat 8 yang berbunyi :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya :

“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya.” (Q.S Al-Mukminum : 8)

Apabila seorang pemimpin dapat dipercaya maka ia akan mampu mengemban dan menjalankan amanah yang diberikan kepadanya. Sehingga masyarakat dapat percaya bahwa pemimpin tersebut mampu menjalankan amanah dan tugasnya.

c. Bertanggung Jawab dalam Mengambil Keputusan

Dalam suatu organisasi pemimpin harus mampu bertanggung jawab dan dapat mengambil keputusan dengan tepat, cepat dan cermat. Keputusan yang ditetapkan oleh pemimpin akan memperjelas pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh anggota organisasi.

Untuk mewujudkan tanggung jawab setiap mengambil keputusan, pemimpin harus memiliki pedoman yang jelas dasar hukumnya dari Al-Qur'an dan Hadist yang shahih, bukan atas kehendak sendiri yang tidak di rida Allah SWT. Selain itu, pemimpin juga harus berjanji untuk melaksanakan tugas semata-mata untuk menjalankan perintah Allah SWT dan menjauhi laranganNya. Lalu pemimpin harus memiliki kesadaran bahwa keputusan yang telah ditetapkan dan diperintahkan pelaksanaannya, merupakan tanggung jawab penuh pemimpin, terutama di hadapan Allah SWT⁶³.

⁶³ Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: GajahMada University Press, 2006), hal 128.

d. Pandai Bergaul dalam Masyarakat

Seorang pemimpin tidak mungkin mampu mengurus organisasinya sendiri, tentulah ia membutuhkan orang lain untuk membantu tugasnya. Terkait hubungan manusiawi Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Fushshilat ayat 34 yang berbunyi :

وَلَا تَسْتَوِ الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۚ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا
الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ ﴿٣٤﴾

Artinya :

“Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, sehingga orang yang ada rasa permusuhan antara kamu dan dia akan seperti teman yang setia.” (Q.S Fushilat : 34)

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwasanya persahabatan dalam hubungannya dengan saling mengenal dengan orang yang lain akan menumbuhkan persaudaraan yang erat. Untuk menciptakan persaudaraan tersebut, pemimpin harus pandai bergaul dalam masyarakat tanpa menaruh rasa benci pada siapapun.

e. Memiliki Semangat Untuk Maju dan Mengabdikan

Pemimpin merupakan sosok figur yang diharapkan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Harapan tersebut dapat tercapai apabila pemimpin tersebut

kreatif, inisiatif, dan aktif berkarya untuk memajukan organisasi⁶⁴.

E. Manajemen Islami

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang memiliki arti mengatur. Menurut George R Terry dalam Nasrullah pada bukunya *Principles Of Manajemen*, manajemen adalah suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber sumber daya atau faktor produksi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien⁶⁵.

Sedangkan pengertian manajemen menurut Ricky W. Griffin dalam Subeki merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien⁶⁶.

2. Pengertian Manajemen Islami

Manajemen Islami merupakan suatu konsep dalam mengelola sumber daya manusia, dan menjalankan mekanisme kegiatan perusahaan dengan menggunakan prinsip-prinsip Islam

⁶⁴ Ibid, hal 124-128.

⁶⁵ Nasrullah Nursam, "*Manajemen Kinerja*", Journal Of Islamic Education Management. Vol. 2 No. 2, 2017, hal 168.

⁶⁶ Subeki Ridhotullah dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2015), hal 1.

sebagai pedoman dan sesuai dengan isi yang telah diatur dalam Al-Qur'an dan Hadist.

Dalam pandangan agama Islam segala sesuatu harus dilakukan secara benar, rapi, tertib, teratur dan tuntas, tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Apa yang diatur dalam Islam telah menjadi indikator pekerjaan manajemen yang meliputi benar, rapi, tertib, teratur dan sistematis. Apa yang telah diatur dalam agama Islam itu berdasarkan syariat Islam yaitu bersumber dari Al-Qur'an dan as-Sunnah⁶⁷.

Dasar kegiatan manajemen telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Ash-Shaff ayat 4 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ
مَّرْصُومٌ

Artinya :

“Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (Q.S Ash-Shaff:4)

Kokoh pada ayat tersebut maksudnya adanya sinergi yang rapi antara pihak satu dan lainnya. Dalam hal ini manajemen Islami lah yang akan mengatur sehingga sinergi

⁶⁷ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), hal 13.

pada suatu organisasi sehingga dapat rapi, benar, dan teratur sesuai ajaran agama Islam.

3. Fungsi-Fungsi Manajemen

a. Fungsi Manajemen Secara Umum

Terdapat 4 fungsi utama dalam manajemen, yaitu⁶⁸ :

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat guna mencapai tujuan organisasi.

3) Pengarahan (*actuating/directing*)

Proses pengarahan merupakan implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan semua rangkaian kegiatan yang telah

⁶⁸ Subeki Ridhotullah dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2015), hal 1-3.

direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

b. Fungsi Manajemen dalam Islam

Dalam konteks Islam manajemen memiliki unsur-unsur yang tidak jauh berbeda dengan konsep manajemen secara umum. Hal ini telah tertuang dalam Al-Qur'an dan Hadist sebagai falsafah hidup umat Islam. Menurut Effendy, EK. Mochtar dalam Zainarti unsur-unsur tersebut diantaranya⁶⁹ :

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan atau gambaran dari sesuatu kegiatan yang akan datang dengan waktu dan metode tertentu. Setiap apa yang diperbuat oleh manusia maka ia harus mempertanggung jawabkannya. Agama Islam mengajarkan umatnya untuk membuat perencanaan yang matang, karena setiap pekerjaan akan menimbulkan sebab akibat. Adanya perencanaan yang baik akan menimbulkan hasil yang baik juga sehingga akan disenangi oleh Allah. Tentunya penilaian yang paling utama hanya penilaian yang datangnya dari Allah SWT.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan wadah tentang fungsi setiap orang, hubungan kerja baik secara vertikal

⁶⁹ Zainarti, "Manajemen Islami Perspektif Al-Qur'an", Jurnal Iqra' Vol. 08 No. 01, 2014, hal 51-52.

maupun horizontal. Dalam surat Ali-Imran ayat 103 Allah berfirman:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ
اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ
بِإِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ
مِنْهَا ۗ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ ۗ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

Artinya :

“Dan berpegang teguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai-berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk.”
(QS Ali-Imran : 103)

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwasanya Allah menyuruh manusia agar berhubungan baik antara satu sama lain, dan tidak bercerai-berai. Hal tersebut dapat terjadi pada suatu organisasi apabila pengorganisasian dijalankan dengan tepat sehingga tercipta hubungan kerja yang baik antar karyawan.

3) Pengarahan (*actuating/directing*)

Pada organisasi pengarahan merupakan upaya untuk mencapai hasil yang baik dan seimbang, termasuk diantara langkah-langkah bersama untuk mengaplikasikan perencanaan dengan mengharapkan tujuan dapat tercapai.

Apabila manusia ingin mendapatkan predikat iman maka secara totalitas, maka harus melebur dengan peraturan Islam. Apabila Iman diumpamakan dengan manusia yang ideal dan Islam sebagai rencana (*planning*) dan aturan-aturan yang mengikat bagi manusia, maka tercapainya tujuan yang mulia, memerlukan adanya pengarahan dan kordinasi yang baik dan efektif pada sebuah organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang ideal.

4) Pengawasan (*controlling*)

Dalam pandangan Islam, pengawasan merupakan syarat mutlak bagi pemimpin untuk lebih baik dari anggotanya, sehingga pengawasan yang ia lakukan akan efektif. Seorang pemimpin pada organisasi harus mampu mengontrol pekerjaan yang dilakukan bawahannya agar para karyawan dapat bekerja sesuai tupoksinya. Dalam Islam Allah menjelaskan bahwa pengawasan yang paling utama yaitu dari Allah SWT, hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Mujadalah ayat 7 yang berbunyi :

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ

Artinya :

“*Tidakkah kamu perhatikan bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi ...*” (Q.S Al-Mujadalah : 7)

Dalam konteks ayat ini sebenarnya sangat cukup sebagai konsep kontrol yang sangat efektif untuk diaplikasikan. Memahami dan membumikan konteks ayat ini menjadi hal yang sangat penting. Para pelaksana institusi akan melaksanakan tugasnya dengan konsisten sesuai dengan sesuatu yang diembannya, bahkan lebih-lebih meningkatkan semangat lagi karena mereka menganggap bahwa setiap tugas pertanggung jawaban yang paling utama adalah kepada Sang Khalik yang mengetahui segala yang diperbuat oleh makhluk-Nya.

5) Motivasi (*motivation*)

Motivasi dalam Islam maksudnya yaitu menjalankan pekerjaan dan menghasilkan kinerja sebaik-baiknya dengan hati sukarela. Dengan tingginya semangat dan motivasi merupakan modal awal dalam meraih kehidupan yang lebih cerah dan terarah.

6) Terkemuka (*leading*)

Terkemuka dalam hal ini maksudnya mengatur dan memimpin segala aktivitas kepada tujuan. Dalam konsep ajaran Islam bahwa pemimpin tidak hanya terfokus kepada seorang yang memimpin institusi formal dan non formal. Tuntutan Islam lebih universal bahwa

kepemimpinan itu lebih spesifik lagi kepada setiap manusia yang hidup ia sebagai pemimpin, baik memimpin dirinya maupun kelompoknya. Dengan demikian, kepemimpinan dalam ajaran Islam dimulai dari setiap individu. Setiap orang harus bisa memimpin dirinya dari taqarrub kepada Allah dan menjauhi larangan-Nya. Apabila manusia sudah bisa memimpin orang lain. Disamping itu pertanggungjawaban pemimpin dalam konteks Islam tidak serta merta hanya kepada sesama manusia, tetapi yang paling utama adalah pertanggungjawaban kepada Allah SWT.

4. Indikator dan Prinsip-Prinsip Manajemen Islami

Indikator dan Prinsip-prinsip manajemen yang Islami adalah acuan-acuan inti yang seharusnya digunakan sebagai landasan kerja bagi setiap manajer.

Praktik-praktik penerapan manajemen Islami tercermin dalam beberapa Indikator yaitu⁷⁰:

a. Rekrutmen

Untuk memastikan perekrutan karyawan berjalan dengan adil, secara Islam dipersyaratkan bahwa orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan rekrutmen harus soleh dan dapat dipercaya.

b. Seleksi

Proses seleksi harus berdasarkan pada prinsip secara Islami yaitu keadilan, sesuai kompetensi, kejujuran, dan tugas yang

⁷⁰ Junaida, "Strategi Promosi Perpustakaan Perguruan Tinggi". Skripsi. Universitas Sumatera Utara. 2008

diberikan harus sesuai tidak boleh melebihi kapasitas yang dimiliki.

c. Penilaian Kinerja

Sistem *reward* dan *punishment* yang diberikan harus terukur dan dapat dipertanggungjawabkan.

d. *Training* dan Pengembangan

Pemberian *Training* menjadi suatu hal yang penting dalam hal peningkatan kualitas dan kompetensi karyawan.

e. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk pengakuan nilai kepada karyawan dan diharapkan mampu memberikan motivasi supaya bekerja lebih baik. Secara Islami ditekankan bahwa kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Hafidhuddin dan Hendri (2003) dalam Moh Rifqi mengemukakan tentang beberapa nilai dan tipe manajer yang sarat dengan nilai-nilai keislaman yaitu⁷¹ :

a. Ketegasan

b. Musyawarah

c. Keterbukaan

d. Pemahaman yang mendalam terhadap tujuan organisasi.

Adapun menurut Branine dan David (2010) dalam Moh Rifqi mengemukakan beberapa dari sistem manajemen Islami

⁷¹ Moh Rifqi Khairul Umam, “Peran Islamic Management Principles Pada Pembentukan Corporate Culture Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Bisnis”, Jurnal EKA CIDA. Vol. 1 No 1, 2016, hal 117.

yang memiliki implikasi yang signifikan pada praktik manajemen sumber daya manusia yakni sebagai berikut⁷² :

- a. Kehendak (niat)
- b. Ketaatan kepada Allah SWT (*taqwa*)
- c. Merasakan kehadiran Allah SWT (*ihsan*)
- d. Keadilan (*'adl*)
- e. Kepercayaan (*amanah*)
- f. Kejujuran (*shidq*)
- g. Konsistensi dalam pengembangan diri (*itqan*)
- h. Ketulusan dan menjaga janji (*ikhlas*)
- i. Konsultasi (*syura*)
- j. Kesabaran (*Shabr*)

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penulisan yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menggunakan judul yang sama persis seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai bahan referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Dibawah ini merupakan hasil dari penelitian terdahulu.

⁷² Ibid, hal 117-118.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Ridwan (2019)	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Di Rumah Sakit Pku Aisyiyah Boyolali	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, Komitmen Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel <i>Intervening</i> . Dan tidak ada pengaruh signifikan Etika

			Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dimediasi komitmen karyawan di rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali.
2.	Diah Maya Sari (2017)	Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Islam tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang BSD.
3.	Dapit Alipah (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Tengah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kemenag Kabupaten Bengkulu Tengah. Hal ini berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang diperoleh nilai

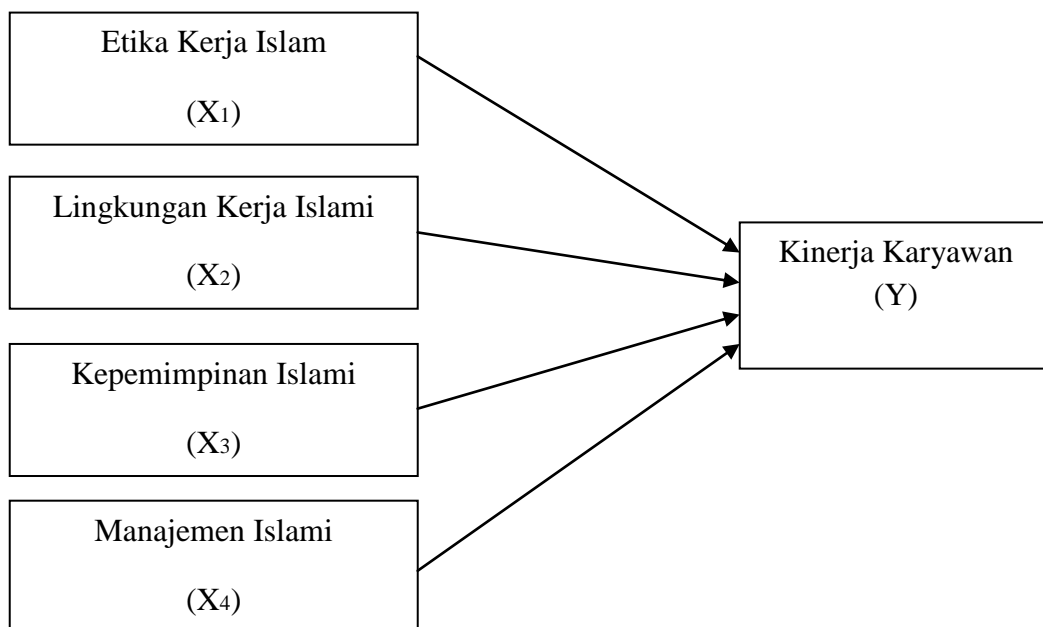
			probabilitas signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05.
4.	Siti Mustofiah (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rabbani Semarang. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 97,5% sedangkan sisanya 2,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.
5.	Pratomo Sigit Saputro (2011)	Analisis Pengaruh Manajemen Islami Pada Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Islami berpengaruh secara langsung dan positif pada Keadilan Organisasional. Manajemen Sumber Daya Manusia Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

			<p>Manajemen Sumber Daya Manusia Islami berpengaruh langsung dan negatif terhadap <i>turnover intention</i>. Keadilan Organisasional berpengaruh langsung dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan, Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung dan negatif terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
--	--	--	--

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

G. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Keterangan :

1. Variabel Terikat (Variabel Dependen), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Bebas (Variabel Independen), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel Independen pada penelitian ini adalah Etika Kerja Islam (X1), Lingkungan Kerja Islami (X2), Kepemimpinan Islami (X3), dan Manajemen Islami (X4).

H. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran diatas menunjukkan bahwa etika kerja Islam, lingkungan kerja Islami, kepemimpinan Islami dan manajemen Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih

signifikan dibanding faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan demikian penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan⁷³, diperoleh bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan sebesar 0,007, hal ini karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 artinya dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit PKU Aisyiyah Boyolali.

Berdasarkan analisis diatas maka disimpulkan hipotesisnya adalah :

H₁ : Etika Kerja Islam berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dapit Alipah⁷⁴ diperoleh hasil perhitungan regresi linier menunjukkan bahwa lingkungan kerja Islami berpengaruh secara signifikan

⁷³ Muhammad Ridwan, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Sebagai Variable Intervening Di Rumah Sakit Aisyiyah Boyolali". Skripsi. IAIN Salatiga. 2019

⁷⁴ Dapit Alipah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bengkulu Tengah". Skripsi. IAIN Bengkulu. 2017.

terhadap kinerja karyawan Kemenag Kabupaten Bengkulu Tengah. Berdasarkan hal tersebut artinya semakin bagus lingkungan kerja Islami maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan analisis diatas maka disimpulkan hipotesisnya adalah :

H₂ : Lingkungan Kerja Islami berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan

3. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Mustofiah⁷⁵ terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh hasil pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang adalah sebesar 97,5%. Dibuktikan dari hasil analisis data pada table uji koefisien determinasi (R^2) terlihat bahwa *R square* adalah sebesar 0,975, ini artinya bahwa variase perubahan variable kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kepemimpinan Islami (X) sebesar 97,5%. Jadi besarnya pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 97,5% sedangkan sisanya 2,5% dipengaruhi faktor oleh faktor lain.

⁷⁵ Siti Mustofiah, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang". Skripsi. UIN Walisongo Semarang. 2015

Berdasarkan analisis diatas maka disimpulkan hipotesisnya adalah :

H₃ : Kepemimpinan Islami berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.

4. Pengaruh Manajemen Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumadi dan dewi Muliasari⁷⁶ diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan manajemen Islami terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila manajemen Islami pada organisasi diterapkan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis diatas maka disimpulkan hipotesisnya adalah :

H₄ : Manajemen Islami berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim pada PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumatera Selatan.

⁷⁶ Sumadi dan Dewi Muliasari, "Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Amanah Berkah Sukoharjo)", Proceeding Seminar Nasional dan Call For Papers. Surakarta. 2019