

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Etos kerja Islami merupakan konsep yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam perilaku kerja individu dan organisasi. Nilai-nilai ini mencakup kejujuran, amanah, keadilan, dan tanggung jawab, yang diharapkan dapat mendorong kinerja yang lebih baik dalam konteks profesional. Etos kerja Islami tidak hanya mencakup dimensi spiritual, tetapi juga praktik nyata dalam menjalankan tugas sehari-hari di lingkungan kerja. Penerapan etos kerja Islami dianggap penting terutama di lembaga keuangan syariah yang berkomitmen untuk menjalankan operasional bisnis sesuai dalam prinsip-prinsip keyakinan Islam (Beekun, 2006).

Etos kerja Islami tidak dapat dipisahkan dari konsep ekonomi Islam, yang telah lama hadir baik dalam bentuk gagasan, praktik, maupun aturan khusus yang ditetapkan oleh Allah SWT. Menurut Mannan (1997), jika ekonomi Islam dipandang sebagai suatu sistem, maka ia merupakan bagian dari tatanan kehidupan yang menyeluruh, yang berlandaskan pada empat sumber utama, yaitu Al-Qur'an, Sunnah atau hadits, ijma', dan ijtihad. Dengan kajian yang lebih mendalam, ekonomi Islam juga terbukti relevan dalam masyarakat yang beragam, karena maqashid al-syariah berperan sebagai panduan dalam mencapai tujuan bangsa Indonesia (Adzkiya, 2020). Secara konseptual, maqashid al-syariah didefinisikan oleh al-Fasi (1993) sebagai berikut: ¹

مقاصد الشريعة هي الأسرار التي وضعها الله في كل حكم من أحكامه الشرعية لتحقيق مصالح لعباد في
الدنيا والآخرة .

¹ Adzkiya, U. (2020). Analisis Maqashid Al-Syariah Dalam Sistem Ekonomi Islam dan Pancasila. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(1), 23.

Artinya: “*Al-maqashid alsyariah dalam islam ialah tujuan syariat dan rahasia-rahasia yang diletakkan oleh pembuat syariat dalam semua hukum-hukum di dalamnya*”.

Selain itu mengenai etika kerja juga tidak hanya dibahas dalam pandangan agama islam, tetapi pandangan filsuf yang ada keterkaitannya dengan Etika Kerja Islam. Misalnya, dalam Prinsip *Golden mean*² dalam etika Aristotelian, yaitu mencapai keseimbangan antara dua ekstrem, juga tercermin dalam etika Islam yang menekankan *wasatiyyah* atau moderasi (Erhan Beyhan, 2011). Karyawan yang bekerja sesuai prinsip Islam diharapkan adil dan seimbang, serta menghindari sikap berlebihan atau kurang dalam bekerja. Manusia selalu mengejar nilai-nilai moral dan perilaku yang benar sejak awal umat manusia. Namun, menjalani hidup jujur dan sungguh-sungguh bukanlah tugas yang mudah. Aristoteles, salah satu filsuf terbesar dalam sejarah, berpendapat bahwa kebajikan adalah kebiasaan yang dapat dipelajari dan diperoleh melalui praktik.³

Etika dalam Islam merupakan panduan penting bagi manusia dalam menjalani kehidupan agar mencapai kebahagiaan dan kebaikan. Dengan kode etik, individu dapat menjaga hubungan baik dengan Tuhan, keluarga, sesama, makhluk lain, serta dirinya sendiri. Contoh nyata terlihat dalam tata cara menjalankan suatu peribadahan, seperti shalat dan atau membaca Al-Qur'an yang mesti memerlukan wudhu. Hal ini menekankan bahwa setiap tindakan harus dilakukan secara benar, sesuai ajaran Islam. Ketika semua orang menaati etika ini, tercipta masyarakat yang damai, bebas dari kejahatan, dan terjaga ketertiban serta martabat hidup sesuai kehendak Islam (Rahim, 2013).

Tidak hanya Persoalan Ibadah Tujuan dari adanya syariat Islam (Maqasid al-Syariah) yakni kemanfaatan yang mencakup semua aspek, dalam praktik bisnis dimaksudkan untuk *maslahah*, yang berarti bukan hanya sekedar mencari keuntungan saja. Bisnis dalam Islam memiliki posisi

² Erhan Beyhan, B. K. (2011). *Virtue Ethics In Aristotle's Nicomachean Ethics*. 8(2), 44–51

³ *ibid* hal 45

yang sangat mulia sekaligus strategis karena bukan sekedar diperbolehkan di dalam Islam, melainkan justru diperintahkan oleh Allah sebagaimana dijelaskan dalam dalam Alquran (QS. Al-Jumu'ah: 10).

فاذا قضيت الصلاة فانتشروا في الارض وابتغوا من فضل الله واذكروا الله كثيرا لعلكم تفلحون

Artinya: “*Apabila telah ditegakkan solat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*”

Etika kerja pemasaran dalam Islam menekankan nilai empati dan penghormatan terhadap ciptaan Tuhan, yang mencakup sikap menahan diri dari praktik tidak etis dan merugikan orang lain. Di bank syariah, etika ini bertujuan menumbuhkan profesionalisme, keikhlasan, keselarasan, serta keadilan dalam hubungan masyarakat, menjunjung hak asasi, dan meningkatkan martabat manusia. Pemasaran dilakukan dengan sikap santun, transparan, adil dalam promosi, serta memandang konsumen sebagai mitra seajar, sambil bersikap bijaksana terhadap pesaing. Hal ini menciptakan budaya kerja yang berbeda dari lembaga konvensional (Aravik dkk., 2024).

Etika tidak terbatas pada budaya tertentu atau terkait hanya dengan budaya Barat, dan tidak berlaku untuk semua orang (Ahmad dkk., 2020). Berdasarkan pandangan Osibanjo dkk. (2018), etika adalah sistem keyakinan dan norma yang menjadi tolok ukur integritas perilaku individu, menentukan apa yang merupakan perilaku benar atau salah. Karena perilaku etis menjelaskan apa yang dapat diterima dalam suatu konteks atau situasi. Karyawan yang bertanggung jawab sangat penting bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan (Mohammad dkk., 2018)⁴. Menarik dan mempertahankan individu semacam itu dapat meningkatkan dan memperkuat citra perusahaan di mata pelanggan. Perilaku tidak etis dari karyawan dapat merusak reputasi perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Meskipun biaya dari perilaku tidak etis

⁴ Özdemir, M., & Selçuk, M. (2021). A bibliometric analysis of the International *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 14(4), 767–791

perusahaan sangat besar, dampaknya semakin merugikan di dunia bisnis saat ini (Özdemir & Selçuk, 2021), bahkan Penelitian yang dilakukan oleh (Özdemir & Selçuk, 2021) menyatakan bahwa dalam Tulisanya :

Dampak Etos Kerja Islami (Islamic Work Ethics/IWE) terhadap kualitas hidup di tempat kerja serta kontribusinya terhadap kinerja pekerjaan terus menjadi topik perdebatan. Para akademisi terdahulu berpendapat bahwa IWE lebih berfokus pada aspek seperti hubungan antara pemberi kerja dan karyawan, aktivitas kriminal, individualisme, serta isu-isu terkait lainnya. Namun, temuan dari penelitian terbaru menunjukkan bahwa IWE lebih menekankan pada distribusi kekayaan daripada sekadar akumulasi kekayaan individu. Selain itu, IWE juga menentang praktik-praktik yang dianggap merugikan masyarakat, seperti riba, perjudian, dan monopoli.⁵

Oleh karena itu, komitmen organisasional dapat mencerminkan tingkat keselarasan antara individu dan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan spiritualitas Islam mendorong karyawan untuk mencari jawaban yang tidak dapat diberikan oleh organisasi. Dengan kata lain, jika organisasi tidak mampu mengakomodasi kebutuhan spiritual karyawan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, maka komitmen organisasional cenderung menurun (Syifa, 2023). Meski dalam kerangka Etos kerja dibaluti oleh Spirit islam, hal ini tidak menghilangkan bahwa nilai-nilai Islam bisa dipakai oleh siapapun termasuk non muslim. Karena Indonesia menganut falsafah pancasila, baik dalam praktik bisnis di lembaga keuangan atau lainnya, mestilah sikap profesional dan mengedepankan kualitas pelayanan menjadi katrol utama sebagai citra perusahaan dan yang lebih penting adalah membangun karakter kerja Islami (Rahim, 2013).

⁵ Özdemir, M., & Selçuk, M. (2021). A bibliometric analysis of the International *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 14(4), 767–791

Membangun karakter kerja Islami memerlukan skala yang tepat untuk memastikan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Skala Etika Kerja Islami (IWE) yang dikembangkan oleh (Ali, A., 1988) mencakup aspek-aspek utama seperti kejujuran dan integritas, yang dilihat sebagai cerminan iman dan landasan utama etika Islami dalam bekerja. Selain itu, kerja keras dan ketekunan dihargai sebagai wujud ibadah, di mana setiap usaha maksimal dalam bekerja dianggap sebagai bentuk pengabdian. Skala ini juga menekankan pentingnya tanggung jawab sosial, di mana individu diharapkan mendahulukan kepentingan masyarakat, serta menjaga keseimbangan antara kepentingan pribadi dan sosial di lingkungan kerja. Dengan demikian, pekerjaan dipandang bukan sekadar sarana pribadi, tetapi juga upaya kolektif untuk kebaikan bersama.

Skala IWE juga mengevaluasi komitmen individu terhadap amanah atau kepercayaan, yang mana pekerjaan dianggap sebagai tanggung jawab yang harus dijalankan dengan sepenuh hati kepada Allah. Sikap terhadap harta dan kekayaan turut menjadi bagian penting dalam skala ini, dengan fokus pada penggunaan yang bijak sesuai nilai-nilai Islam dan penekanan pada kepentingan spiritual dibandingkan materialisme⁶. Terakhir, IWE melihat pekerjaan sebagai bentuk ibadah, menegaskan bahwa pekerjaan bukan hanya aktivitas ekonomi tetapi juga refleksi keimanan. Aspek ini mendorong dedikasi dan semangat yang lebih dalam pada setiap individu untuk menjalankan tugas mereka dengan penuh keyakinan sebagai bagian dari ibadah kepada Tuhan.

Dalam konteks PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta, etos kerja Islami memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang unggul. Sebagai institusi keuangan berbasis syariah, bank ini tidak hanya dituntut untuk mencapai keuntungan finansial, tetapi juga harus menjalankan operasionalnya sesuai dengan prinsip etika dan moral Islam (Syah, 2020). Karyawan yang menerapkan etos kerja Islami diharapkan bekerja dengan penuh integritas, disiplin,

⁶ Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of social psychology*, 128(5), 575–583.

serta tanggung jawab tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Kinerja organisasi menjadi indikator utama dalam mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan strategi bisnisnya (Tahir dkk., 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sangat beragam, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam hal ini, etos kerja Islami diharapkan dapat menjadi salah satu faktor penentu peningkatan kinerja organisasi di Bank Syariah. Karyawan yang bekerja dengan etos kerja yang baik akan lebih produktif, efisien, dan inovatif, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja organisasi dan kepuasan karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana nilai-nilai Islam diterapkan dalam aktivitas sehari-hari karyawan dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Studi ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang relevansi etos kerja Islami dalam konteks modern bisnis syariah, serta untuk mengidentifikasi area perbaikan yang mungkin diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja organisasi di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja di lingkungan perbankan syariah. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sesuai dengan nilai-nilai Islami, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa etos kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Misalnya, penelitian oleh Ahmad (2020) menemukan bahwa penerapan etos kerja Islami dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan di sektor perbankan syariah. Studi lain oleh Ismail (2019) juga

menunjukkan adanya korelasi positif antara etos kerja Islami dengan komitmen organisasi dan loyalitas karyawan. Namun, penelitian ini akan lebih memfokuskan pada konteks spesifik PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta, yang memiliki karakteristik unik dalam operasional dan budaya organisasinya.

Dalam era globalisasi saat ini, pendekatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja individu dan organisasi perlu memperhatikan aspek psikologi, budaya, organisasi, serta agama. Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah melalui penguatan etos kerja Islami, yang merupakan refleksi dari sistem keimanan Islam dan mencerminkan sikap dasar individu terhadap pekerjaan. Etos kerja yang kuat dalam diri karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja mereka. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki sikap tanggung jawab, semangat untuk berkembang, serta keberanian dalam berinovasi di lingkungan kerja. Hal ini tercermin dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan kreatif, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan perusahaan.

Selain itu, penerapan etos kerja Islami di lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja baik secara individu maupun kolektif. Nilai-nilai Islami seperti kejujuran, ketekunan, dan keadilan memperkuat komitmen karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dengan budaya kerja yang demikian, kinerja karyawan terus meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap pencapaian dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Di tengah kondisi saat ini, PT Bank Syariah Indonesia (BSI) berhasil meraih dua penghargaan prestisius di ajang Bisnis Indonesia Financial Awards 2024, yaitu sebagai "Bank Paling Efisien" dan "Bank Berkinerja Terbaik" dalam kategori perbankan syariah. Hingga Juni 2024, BSI mencatatkan laba bersih sebesar Rp3,4 triliun dengan peningkatan sebesar 20,28% dibandingkan tahun sebelumnya, serta dana pihak ketiga yang mencapai Rp296,70 triliun, meningkat 17,50%. Pencapaian ini memperkuat

posisi kompetitif BSI serta komitmen mereka terhadap pertumbuhan berkelanjutan di sektor perbankan. Beberapa hal yang menjadi Alasan dari Penghargaan Bank Syariah Indonesia (BSI) mendapatkan Reward adalah sebagai berikut

a) Mitigasi Resiko

Penerapan etika kerja Islam pada dasarnya memengaruhi manajemen risiko reputasi, terutama dalam penanganan keluhan nasabah dan manajemen krisis. Dengan bekerja berdasarkan prinsip-prinsip Islam, karyawan Bank Syariah Indonesia diharapkan untuk mengutamakan kejujuran, niat baik, serta akuntabilitas dalam memberikan layanan. Hal ini membantu menjaga dan membangun kepercayaan nasabah yang merupakan elemen penting dari reputasi bank.

Selain itu, BSI berupaya mencegah risiko reputasi melalui prosedur yang terkait dengan perlindungan dan pelayanan nasabah, termasuk melalui sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing) yang memastikan bahwa keluhan atau isu yang dapat merusak reputasi bank dapat segera teridentifikasi dan diselesaikan. Dengan demikian, prinsip-prinsip etika kerja Islam mendukung manajemen risiko reputasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa layanan yang diberikan mencerminkan komitmen BSI terhadap keadilan, kemaslahatan, dan kepuasan nasabah. (Oftafiana dkk., 2024)

b) Komitmen Organisasi

Menurut Nadapdap (F. I. Ahmad dkk., 2024), dijelaskan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan dengan komitmen tinggi terhadap organisasi, karena mereka cenderung bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab. Komitmen yang kuat dari karyawan dapat membantu kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu, karyawan di Bank Syariah Indonesia berasal dari berbagai latar belakang agama, yang berarti tidak semua beragama Islam. Oleh karena itu, komitmen organisasi berperan penting dalam menanamkan serta mengimplementasikan nilai-nilai etos kerja Islami di lingkungan kerja.

PT. Bank Syari'ah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta, sebagai bagian dari lembaga keuangan syariah BSI, juga dituntut untuk memiliki karyawan yang berkinerja tinggi, terutama dalam pelayanan kepada nasabah. Lingkungan kerja yang islami serta kinerja yang bagus dari semua karyawan di kantor cabang ini menjadi salah satu faktor penting yang menunjang kepuasan nasabah dan keberhasilan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami yang diterapkan di perusahaan turut memengaruhi hasil kerja karyawan dan mendukung visi misi BSI secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, penulis telah melakukan riset awal sebagai bahan untuk dikaji lebih dalam mengenai kondisi PT Bank Syariah Indonesia Tbk. Berikut adalah data yang disajikan dalam laporan tahunan (2022 – 2023) PT Bank Syariah Indonesia Tbk:

Tabel 1. 1 Laporan Kinerja Organisasi PT. BSI, Tbk

Indikator Kinerja	Tahun 2023	Tahun 2022	Perubahan (%)
Laba Bersih (Triliun Rp)	5,70	4,26	+33,88%
Fee Based Income (Triliun Rp)	4,20	3,70	+13,60%
Pendapatan Pengelolaan Dana (Triliun Rp)	22,25	19,62	+13,40% (Rp2,63 Triliun)
Rasio Cash Coverage (%)	194,35	189,56	Tidak disebutkan
Rasio BOPO (%)	71,27	75,88	Perbaikan (Turun)
Rasio CIR (%)	49,86	51,01	Perbaikan (Turun)

Sumber : Laporan Tahunan PT. BSI, Tbk
(<https://ir.bank.bsi.co.id/misc/AR/AR2023-ID/8/index.html>)

Pada tahun 2023, PT Bank Syari'ah Indonesia Tbk. (BSI) menunjukkan kinerja keuangan yang semakin solid dengan mencatatkan

laba bersih sebesar Rp5,70 triliun, meningkat 33,88% dibandingkan tahun sebelumnya sebesar Rp4,26 triliun dan melampaui 110,72% dari Rencana Bisnis Bank. Pendapatan dari fee-based income naik 13,60% menjadi Rp4,2 triliun, sementara pendapatan pengelolaan dana mencapai Rp22,25 triliun, tumbuh 13,40% atau setara Rp2,63 triliun dibandingkan tahun 2022. Rasio Cash Coverage juga menunjukkan peningkatan dari 189,56% menjadi 194,35%, sedangkan rasio efisiensi seperti BOPO dan CIR masing-masing menunjukkan perbaikan, turun dari 75,88% menjadi 71,27% dan dari 51,01% menjadi 49,86%. Capaian ini mencerminkan pengelolaan yang efektif dan strategi bisnis yang berhasil.

Adapun lokus pada penelitian ini yakni PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Purwakarta. Berdasarkan hasil mini survei yang telah dilakukan peneliti, ditemukan beberapa hal, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Survei IWE terhadap Karyawan

No	Keterangan	Jawaban			
	Bagian I: Pemahaman Etika Kerja Islami				
	Pertanyaan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1	Pemahaman konsep etika kerja Islami	7	10	5	2
2	Nilai Islami relevan di budaya kerja	8	11	4	1
	Bagian II: Praktik Etika Kerja Islami				
3	Termotivasi bekerja jujur dan amanah	12	8	4	0
4	Pekerjaan dianggap sebagai ibadah	15	6	3	0
5	Memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah	10	9	5	0
	Bagian III: Lingkungan Kerja Islami				
	Pertanyaan	Sangat Mendukung	Mendukung	Cukup Mendukung	Tidak Mendukung
6	Lingkungan kerja mendukung nilai Islami	11	9	4	0
	Pertanyaan	Ya	Tidak		
7	Pernah mengikuti pelatihan etika Islami	18	6		
	Bagian IV: Persepsi dan Pengembangan				
	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Yakin	Tidak Setuju
8	Etika kerja Islami meningkatkan produktivitas	13	8	3	0
9	Tantangan dalam penerapan etika kerja Islami	Keterbatasan Waktu	Tekanan Target	Minim Pelatihan	Faktor Lain
	Jumlah Responden	10	7	5	2

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Pada survei awal yang telah dilakukan selama 1 minggu tersebut menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a) Pemahaman Etika Kerja Islami: Sebagian besar responden (71%) memiliki pemahaman baik hingga sangat baik tentang etika kerja Islami, menunjukkan bahwa nilai-nilai ini telah terinternalisasi dengan baik di kalangan karyawan.
- b) Relevansi Nilai Islami di Budaya Kerja: Sebanyak 79% responden menganggap nilai Islami sangat relevan atau relevan dengan budaya kerja di PT BSI, yang mengindikasikan sinergi positif antara nilai-nilai agama dan praktik kerja.
- c) Motivasi dan Pelayanan: Mayoritas responden merasa selalu termotivasi untuk bekerja dengan jujur dan amanah (50%) dan menganggap pekerjaan sebagai ibadah (62%), menunjukkan komitmen spiritual dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
- d) Lingkungan Kerja dan Dukungan Pelatihan: Lingkungan kerja dianggap mendukung penerapan nilai Islami oleh 83% responden. Namun, 25% menyatakan belum pernah mengikuti pelatihan terkait, mengindikasikan peluang untuk peningkatan.
- e) Produktivitas dan Tantangan: Sebagian besar (88%) yakin bahwa etika kerja Islami dapat meningkatkan produktivitas, namun kendala seperti keterbatasan waktu (42%) dan tekanan target kerja (29%) masih menjadi tantangan utama.

Survei ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BSI, Tbk Cabang Purwakarta memiliki pemahaman dan penerapan yang baik terhadap etika kerja Islami. Namun, peningkatan pelatihan serta strategi pengelolaan waktu dan tekanan kerja diperlukan untuk mendukung penerapan lebih efektif. Program-program tambahan seperti workshop atau diskusi rutin dapat menjadi solusi untuk memperkuat penerapan nilai-nilai Islami.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis pada pengembangan etos kerja Islami di lembaga keuangan syariah. Secara teoritis, hasil penelitian akan memperkaya

literatur mengenai hubungan antara etos kerja Islami dan kinerja organisasi. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh manajemen PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Berdasarkan latar belakang ini, penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja organisasi dan kepuasan karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta, baik secara simultan maupun parsial.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi bahwanya masalah penelitian yang berjudul “pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta”, sebagai berikut;

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja Islami terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja Islami terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta?
3. Apakah etos kerja islami berperan dalam meningkatkan Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak etos kerja Islami terhadap performa karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta. Secara lebih rinci, tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja organisasi di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta.

2. Menganalisis pengaruh etos kerja Islami terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta.
3. Menganalisis peran etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta. Secara lebih mendetail, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Secara akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen syariah dengan memberikan perspektif baru mengenai peran etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain memperkaya literatur ilmiah, penelitian ini juga berfungsi sebagai referensi bagi studi selanjutnya yang ingin menelusuri lebih dalam pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk perbankan syariah. Temuan dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian yang lebih luas dan mendalam di masa depan.

Selain itu, hasil penelitian ini turut berkontribusi pada pengembangan teori terkait etos kerja Islami dan kinerja karyawan, serta hubungan di antara keduanya. Dengan adanya temuan baru, teori-teori yang sudah ada dapat diperbarui atau dikembangkan lebih lanjut, memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai konsep etos kerja Islami dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga menyajikan pendekatan metodologi yang dapat dijadikan acuan bagi peneliti lain dalam mengukur etos kerja Islami dan kinerja

karyawan, sehingga memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan metode penelitian di bidang ini.

2. Secara praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta dalam meningkatkan serta mengembangkan manajemen sumber daya manusia berbasis etos kerja Islami. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan dapat semakin optimal. Melalui temuan penelitian ini, perusahaan dapat merumuskan strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif dan efisien dengan mempertimbangkan aspek etos kerja Islami, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif serta berintegritas tinggi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi manajemen dalam menyusun dan menerapkan kebijakan yang mendukung penerapan etos kerja Islami di lingkungan kerja. Manajemen dapat melakukan intervensi yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Lebih lanjut, temuan penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam program pembinaan dan pelatihan karyawan yang berfokus pada penguatan etos kerja Islami, memastikan bahwa setiap karyawan memahami serta menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah penjabaran mengenai asumsi dasar dan definisi operasional yang disusun dalam bentuk kerangka teori atau alur penalaran logis. Kerangka teori, sebagai landasan utama, dapat berupa asumsi atau pandangan dari para ahli yang belum diuji melalui penelitian, maupun postulat, yaitu anggapan yang telah terbukti kebenarannya⁷. Pada penelitian ini kerangka berpikir yang dibangun oleh peneliti dapat dimulai

⁷ Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

dari konsep ekonomi mikro dan makro, ekonomi islam, dan etika kerja islam serta kinerja karyawan.

Ekonomi mikro dan makro merupakan dua cabang utama dalam ruang lingkup ilmu ekonomi yang memiliki peran fundamental dalam memahami dinamika ekonomi secara keseluruhan. Ekonomi mikro menitikberatkan pada perilaku individu serta entitas ekonomi skala kecil, seperti rumah tangga dan perusahaan, dalam menentukan keputusan terkait distribusi sumber daya yang terbatas. Cabang ini mempelajari mekanisme penentuan harga, permintaan, dan penawaran di pasar serta dampaknya terhadap kesejahteraan konsumen dan produsen (Ridwan dkk., 2018). Di sisi lain, ekonomi makro berfokus pada ekonomi dalam skala yang lebih luas, termasuk isu-isu seperti inflasi, pengangguran, pertumbuhan ekonomi, dan kebijakan fiskal serta moneter yang diambil oleh pemerintah untuk menjaga stabilitas ekonomi (Aqwa Naser Daulay Fauzi, Arif Lubis & Muhammad Syahbudi, 2019). Kedua cabang ini saling terkait, di mana perubahan pada level mikro dapat berdampak pada perekonomian secara makro, demikian pula kebijakan makro dapat memengaruhi unit ekonomi kecil pada level mikro.

Sedangkan Ekonomi Islam adalah sebuah kacamata baru dalam mengimplementasikan level kegiatan ekonomi mikro dan makro. bahkan, saat ini ekonomi islam menerima respons positif di berbagai negara ⁸, baik yang mayoritas berpenduduk Muslim maupun negara-negara sekuler. Fenomena ini menunjukkan bahwa ekonomi Islam tengah menjalankan nilai *rahmah li al-‘ālamīn*, atau berkah bagi dunia, ini berarti ekonomi islam tidak hanya sebagai konsep sistem ekonomi tetapi upaya awal untuk memanifestasikan nilai dalam mencapai kesejahteraan global (Yadi Janwari, 2014). Umer Chapra menyampaikan bahwa Islam menawarkan sistem ekonomi yang mengutamakan penggunaan sumber daya secara bijak agar memenuhi kebutuhan dasar manusia dan mencapai kehidupan yang bermartabat. Hal ini diterapkan melalui beberapa strategi reorganisasi

⁸ Yurizza. (2022, December 10). *Penerapan Ekonomi Islam di Negara yang Minoritas Muslim*. Kompasiana. Diakses pada 26 Oktober 2024,

ekonomi: (1) mekanisme penyaringan yang disepakati secara sosial, (2) sistem motivasi yang mendorong individu untuk berkontribusi maksimal bagi diri dan masyarakat, (3) restrukturisasi ekonomi secara menyeluruh demi mencapai tujuan syariah (maqasid), meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya, dan (4) peran aktif serta kuat dari pemerintah. (Mulyadi, 2019). Ia juga menekankan pentingnya perbankan Syariah untuk menjaga kepentingan serta keuntungan stakeholder, guna memperkuat kredibilitas dan etos kerja yang baik. Jika lembaga keuangan Islam dapat memberikan layanan berkualitas dan menunjukkan kinerja yang andal, lembaga ini akan berkembang pesat di seluruh dunia. Menurut Chapra, nilai-nilai Islam merupakan solusi bagi ekonomi global dan merupakan jalur terbaik menuju negara sejahtera (Inayati, 2013).

Implementasi ekonomi Islam bukanlah fenomena baru dalam masyarakat. Dalam sejarah, konsep-konsep ekonomi syariah telah diterapkan dalam berbagai sektor, termasuk pertanian melalui akad-akad muzâra'ah, musâqâh, dan ijârah, yang memberikan manfaat bagi masyarakat dengan menekankan prinsip keadilan dan keberlanjutan. Gerakan ekonomi Islam ini bertujuan untuk merekonstruksi sistem sosial-ekonomi yang lebih adil dan bebas dari eksploitasi, sekaligus menawarkan alternatif terhadap monopoli kapitalistik.

Dalam kerangka ekonomi Islam, kepentingan duniawi dan spiritual menjadi satu kesatuan yang tak terpisahkan. Islam tidak memandang aktivitas ekonomi sebagai sarana pemuasan kepuasan material semata, tetapi sebagai upaya mencapai kebahagiaan holistik, yang dikenal sebagai Al-Falah atau kesejahteraan dunia dan akhirat. Dengan demikian, orientasi kepuasan dalam ekonomi Islam lebih berfokus pada pencapaian kebahagiaan yang seimbang antara aspek material dan spiritual, berlandaskan moral dan etika Islam.

Sebagai sebuah sistem ekonomi, ekonomi Islam memiliki beberapa ciri khas yang membedakannya dari ekonomi konvensional, di antaranya adalah kepemilikan faktor produksi dan metode alokasinya. Ekonomi Islam juga telah berkembang sebagai disiplin ilmu yang memenuhi unsur-unsur

ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Dalam perspektif ilmu pengetahuan, ekonomi Islam tidak hanya mengajukan pertanyaan "apa" dan "bagaimana," tetapi juga "untuk apa" dalam konteks ekonomi (Yadi Janwari, 2014). Ekonomi Islam dipandang sebagai sebuah sistem yang menciptakan kehidupan harmonis dan seimbang, baik secara etis maupun estetis. Dalam kerangka yang luas, ekonomi Islam bertujuan memperkecil ketidakadilan dan memperbesar kemakmuran bersama. Menurut (Yadi Janwari, 2014) Berdasarkan *maqasidus-syari'ah*, yang mencakup perlindungan terhadap *hifdun aldîn* (agama), *hifdun al-nafs* (jiwa), *hifdun al-`aql* (akal), *hifdun al-nashl* (keturunan), dan *hifdun al-mâl* (harta).

Di Indonesia, ekonomi Islam mulai mendapatkan momentum pada awal 1990-an dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia, bank syariah pertama di Indonesia. Inisiasi ini muncul setelah serangkaian lokakarya yang diselenggarakan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Munas MUI yang membahas pentingnya ekonomi syariah termasuk dalam menjalankan Prinsip Ekonomi Islam di bidang Perbankan⁹. Penerapan Prinsip Ekonomi Islam dalam bidang Perbankan telah mengalami perjalanan yang Panjang, dimana saat ini masyarakat mengenai Bank berbasis prinsip ekonomi Islam yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas ekonominya. Salah satu upaya pemerintah dalam mengimplementasikan prinsip ekonomi Islam tersebut adalah dengan didirikannya Bank Syari'ah Indonesia.

Bank Syariah Indonesia (BSI) berdiri sebagai respon terhadap meningkatnya kebutuhan masyarakat Indonesia akan layanan lembaga keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. BSI resmi didirikan pada tanggal 1 Februari 2021 melalui proses *marger* tiga bank syari'ah milik BUMN yg lainnya, yakni; Bank Syari'ah Mandiri, BNI Syari'ah, dan BRI Syari'ah¹⁰. Penggabungan ini diprakarsai oleh pemerintah Indonesia dengan tujuan untuk memperkuat ekosistem ekonomi syariah di Indonesia,

⁹ Yadi Janwari. (2014, September 5). *Implementasi ekonomi Islam di Indonesia*. Madrasah Malam Reboan.

¹⁰ DailySocial.id. (2023, November 25). *Bank Syariah Indonesia: Profil, sejarah, prinsip, dan produk layanannya*.

menjadikan BSI sebagai bank syariah terbesar di Indonesia, sekaligus mampu bersaing di kancah global. Sebagai bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi Islam, BSI menerapkan mekanisme pembiayaan dan investasi yang bebas dari riba, *gharar* (ketidakjelasan), dan *maiysir* (spekulasi), serta memprioritaskan akad syari'ah seperti *mudharabaah* (bagi hasil), *murabaahah* (jual beli) dan *ijarah* (sewa) ¹¹.

Dalam penerapannya, Bank Syariah Indonesia (BSI) tidak hanya mematuhi prinsip-prinsip keuangan syariah, tetapi juga mengedepankan etika kerja Islami yang menjiwai seluruh operasionalnya hal ini tercermin dari komitmen BSI dalam meningkatkan kinerja Perusahaannya (Anisa Amaliani & Irmayanti Hasan, 2024). Setiap elemen dalam organisasi, mulai dari manajemen hingga karyawan, diharapkan bekerja berdasarkan nilai-nilai Islam yang mengutamakan integritas, transparansi, dan keadilan. Etika kerja Islami diterapkan melalui budaya kerja yang mendorong niat ikhlas dalam bekerja, kerja keras sebagai bentuk ibadah, serta tanggung jawab dalam memberikan layanan terbaik kepada nasabah. Pendekatan ini membuat BSI tidak hanya bertujuan meraih keuntungan finansial, tetapi juga berkomitmen mewujudkan visi ekonomi Islam yang lebih luas membangun kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan dan berkeadilan.

Keberhasilan sebuah organisasi seperti BSI tidak hanya bergantung pada produk atau layanan yang berkualitas, tetapi juga pada nilai-nilai etika yang dijunjung tinggi oleh perusahaan. Meskipun suatu perusahaan memiliki produk unggulan dan manajemen yang baik, tanpa didukung etika yang kuat, keberlanjutan organisasi akan menghadapi tantangan di masa mendatang. Dalam konteks etika kerja Islami, karyawan diharapkan bekerja maksimal untuk mencapai nilai ibadah atau kebaikan. Kolaborasi antar-elemen organisasi dalam mencapai tujuan bersama juga menjadi esensi penting dari etika kerja Islam, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sinergis untuk pertumbuhan bersama.

¹¹ Bank Syariah Indonesia. (2023, 15 Agustus). *Bank Syariah: Prinsip yang diamalkan dan manfaat yang didapat*.

Selain itu dalam upaya membangun pondasi yang kokoh guna menciptakan lingkungan kerja yang efektif, menurut (Lilis Sulastri, 2014) sudah menjadi fakta bahwa manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang paripurna. Maka dari itu, pengelolaan *human capital* (SDM) dalam perusahaan menjadi suatu hal yang paling penting. Manusia memiliki potensi untuk menjadi sumber keunggulan bersaing yang berkelanjutan dalam organisasi, menjadikan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting. Dalam persaingan yang semakin ketat, setiap lembaga perlu terus mengembangkan SDM-nya dan memastikan karyawan menunjukkan kinerja terbaik serta dedikasi tinggi terhadap organisasi. Etika kerja Islam sejalan dengan hal ini karena mendorong setiap individu untuk bekerja dengan ikhlas, tanggung jawab, dan penuh dedikasi, sehingga menghasilkan kinerja unggul yang mendukung keunggulan bersaing organisasi.

Lebih dari itu, etika kerja Islam menekankan bahwa aktivitas ekonomi bukan sekedar berfokus pada profit saja, tetapi juga pada kebermanfaatan bagi masyarakat yang syarat akan nuansa nilai yang islami. Nuansa nilai ini merupakan bagian dari tafsir Komitmen dan Visi utama Islam sebagai *Rahmatan lil Alamin*. Sehingga pada Praktiknya nilai tidak hanya tercipta tapi juga dipelihara (*maintenance*) dan diimplementasikan. Pemeliharaan dan penerapan nilai-nilai organisasi erat kaitannya dengan budaya organisasi serta berkembang sejalan dengan struktur manajemen, kebijakan, dan regulasi yang diterapkan. Proses ini juga melibatkan pemahaman bersama dari seluruh pihak organisasi terhadap visi, misi, tujuan, prinsip, hak, dan kewajiban yang telah ditetapkan (Sulastri, 2014) Nilai-nilai ini mengatur cara karyawan dan perusahaan bertindak secara etis dalam memenuhi hak dan kewajiban, menjadikan aktivitas ekonomi bagian dari pengabdian sosial. Pendekatan ini berbeda dengan ekonomi konvensional yang seringkali menitikberatkan pada keuntungan semata. Dengan berpedoman pada ekonomi Islam, BSI diharapkan mampu menjadi sumber inspirasi bagi aktivitas ekonomi baik pada skala mikro maupun makro, serta

dalam pelebaran sayap manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan.

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada analisis konsep ekonomi Islam dan penerapannya dalam praktik manajemen (SDM) di PT. Bank Syari'ah Indonesia, Tbk, khususnya di Kantor Cabang Purwakarta pada tahun 2024. Penelitian ini akan membahas integrasi antara ekonomi islam yang lebih parsial pada bahasan etika kerja islami dan manajemen SDM. Adapun beberapa komponen utama dalam penelitian ini akan mencakup sebagai berikut;

1. Ekonomi Mikro, yakni mengulas bagaimana konsep ekonomi Islam di tingkat mikro (perilaku ekonomi individu dan perusahaan) dapat diaplikasikan dalam konteks perusahaan. Penekanan diberikan pada bagaimana prinsip ekonomi Islam dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efisiensi organisasi khususnya di bidang Perbankan
2. Etika Kerja Islam, fokus pada nilai-nilai etis Islam yang diterapkan dalam etika kerja di PT. Bank Syari'ah Indonesia. Penelitian akan mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal sebagai bentuk ibadah, serta peran etika kerja Islam dalam menjaga integritas dan meningkatkan kinerja.
3. Manajemen Sumber Daya Manusia, yang merupakan batasan pada aspek-aspek manajemen SDM yang terkait dengan pengelolaan dan pengembangan kinerja karyawan dalam konteks ekonomi Islam, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan. Fokusnya adalah pada penerapan prinsip-prinsip Islam untuk menciptakan lingkungan kerja yang, harmonis, dan kolaboratif.
4. Kinerja Karyawan, yaitu fokus pada pengaruh penerapan prinsip ekonomi dan etika kerja Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mencakup analisis mengenai produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja yang diperoleh melalui penerapan konsep-konsep tersebut.

5. Batasan Waktu dan Lokasi, penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Bank Syari'ah Indonesia, Tbk., khususnya Kantor Cabang Purwakarta, selama tahun 2024.

Untuk menjelaskan masalah penelitian ini, beberapa teori yang terkait langsung dengan masing-masing variabel digunakan, diantaranya sebagai berikut:

a) Teori Etos Kerja Islami

Istilah etos muncul dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memiliki arti; sikap, kepribadian, watak, bisa juga karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Watak ini tidak saja dimiliki oleh seorang individu saja, tetapi juga oleh kelompok pastinya berlaku bahkan masyarakat luas. Dalam Islam, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai jalan untuk mencari nafkah, tetapi lebih daripada itu sebagai cara untuk berkontribusi kepada masyarakat dan menjalankan amanah dari Tuhan Allah SWT. Konsep ini bertentangan dengan pandangan yang mungkin ada dalam beberapa budaya lain, di mana pekerjaan mungkin dilihat semata-mata sebagai cara untuk mendapatkan keuntungan pribadi (Beekun, 1997).

Menurut Rafik Issak Beekun, etos kerja Islami adalah serangkaian prinsip dan atau nilai-nilai yang mengatur tata perilaku individu dalam bekerja berdasarkan ajaran prinsip Islam, yang mencakup integritas, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, serta kesadaran spiritual bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Dalam etos ini, ada sebuah spirit untuk melengkapi segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan, sehingga setiap pekerjaan diarahkan untuk mengurangi ataupun menghilangkan sama sekali keharaman dari hasil kerjanya (Syah, 2021).

Etos kerja dalam Islam merupakan bagian integral dari filosofi Islam yang menganggap pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan manifestasi dari iman seseorang. Konsep ini mengakar kuat dalam ajaran agama, yang menekankan pentingnya kerja keras, kejujuran, dan integritas dalam setiap tindakan (Tasmara, 2002). Pentingnya etos kerja dalam Islam juga tercermin dalam prinsip-prinsip seperti kepercayaan

(amanah) dan timbal balik (*mukafa'ah*). Kepercayaan menjadi dasar dalam setiap transaksi bisnis dan hubungan profesional, di mana setiap individu diharapkan untuk bertindak jujur dan dapat dipercaya. Timbal balik, di sisi lain, menekankan pentingnya saling memberi dan menerima dalam hubungan kerja, menciptakan lingkungan bekerja yang harmonis dan saling mendukung. Prinsip-prinsip ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memperkuat ikatan sosial di tempat kerja.

Penelitian kontemporer yang dilakukan oleh Abbas J. Ali menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam dapat diukur secara empiris (A. J. Ali & Weir, 2005). Misalnya, penelitian tersebut menemukan bahwa pekerja yang memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip Islam cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, dan menunjukkan perilaku etis yang lebih konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai agama dalam konteks kerja tidak hanya memiliki implikasi moral, tetapi juga berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja individu.

Secara keseluruhan, Etos Kerja Islam menawarkan kerangka kerja yang holistik untuk memahami dan mempraktikkan etika profesional. Dengan menekankan bahwa pekerjaan adalah bentuk ibadah dan amanah, Islam mendorong individu untuk bekerja dengan penuh dedikasi, tanggung jawab, dan kejujuran. Prinsip-prinsip ini tidak hanya relevan dalam konteks bisnis dan manajemen, tetapi juga dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari, menciptakan masyarakat yang lebih adil, sejahtera, dan harmonis.

Etos kerja Islami merujuk pada prinsip-prinsip kerja yang didasarkan pada ajaran Islam. Teori ini mencakup beberapa dimensi utama:

a) Kerja Beraqidah

Keyakinan dasar dalam Islam yang mengarahkan setiap aktivitas kerja untuk mencari keridhaan Allah. Kerja dianggap sebagai ibadah, dan setiap usaha yang dilakukan harus

berlandaskan pada nilai-nilai aqidah Islam. Etos kerja Islami pertama adalah kerja beraqidah, yaitu keyakinan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan adalah bagian dari ibadah, di mana niat bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah. Konsep ini mengacu pada ayat Al-Qur'an, seperti dalam Surat Al-Baqarah (2:286), yang menekankan bahwa setiap amal seseorang akan diperhitungkan dan tidak akan diberi beban melebihi kemampuannya. Hadits Rasulullah SAW juga menguatkan konsep ini, *إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ* “Sesungguhnya amal itu tergantung niatnya” (HR. Bukhari dan Muslim), yang menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat ikhlas untuk Allah dapat bernilai ibadah.

Menurut Hasan Langgulung dalam bukunya, Pendidikan Islam Menghadapi Abad ke-21 (Langgulung, 1988), kerja yang berdasarkan aqidah Islami mengharuskan setiap individu Muslim menyadari bahwa pekerjaan mereka bukan sekadar mencari nafkah tetapi lebih dari itu, untuk mencari keridhaan Allah SWT. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat lillahi ta'ala akan memiliki dampak lebih mendalam baik pada kualitas maupun tanggung jawab pekerjaan itu sendiri.

b) Kerja Berilmu

Etos kerja Islami menekankan pentingnya pengetahuan dan ilmu dalam bekerja. Karyawan diharapkan untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam bidang pekerjaannya. Dalam Islam, ilmu pengetahuan dan pemahaman mendalam adalah fondasi utama yang harus dimiliki setiap Muslim, terutama dalam melakukan pekerjaan. Rasulullah SAW bersabda, "Barangsiapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga" (HR. Muslim). Hadits ini menekankan bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap Muslim, yang berarti seorang Muslim

dituntut untuk terus belajar dan meningkatkan kualitasnya, termasuk dalam bidang pekerjaan.

Al-Qur'an juga menekankan pentingnya pengetahuan, seperti dalam Surat Al-Mujadilah (58:11), yang menyebutkan bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang berilmu. Ibnu Khaldun dalam Muqaddimah juga menjelaskan bahwa ilmu merupakan kekuatan utama yang mengarahkan manusia pada kesuksesan dan ketertiban dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, Al-Qur'an juga menegaskan pentingnya ilmu dalam Surat Al-Mujadilah (58:11):

يا ايها الذين امنوا اذا قيل لكم تفسحوا في المجالس فافسحوا يفسح الله لكم واذا قيل انشزوا فانشزوا يرفع الله الذين امنوا منكم والذين اوتوا العلم درجات والله بما تعملون خبير

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, ketika dikatakan kepadamu, 'Berilah ruang di dalam majelis-majelis,' maka berilah ruang, niscaya Allah akan memberimu kelapangan. Dan jika dikatakan, 'Berdirilah,' maka berdirilah. Allah pasti akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman di antara kalian, serta mereka yang diberi ilmu dengan beberapa tingkatan. Allah Maha Mengetahui atas apa yang kalian kerjakan".*

Dalam *Muqaddimah*, Ibnu Khaldun menekankan bahwa ilmu adalah elemen kunci dalam pengembangan diri dan sosial, yang membawa seseorang pada kesuksesan dan ketertiban dalam pekerjaan. Seorang Muslim yang bekerja juga dituntut untuk terus belajar agar mampu memberikan kontribusi terbaik di bidangnya dan mencapai profesionalisme. Islam menekankan pentingnya ilmu sebagai fondasi dalam setiap pekerjaan. Buku *The Principles of Islamic Ethics* (Hashi, 2011), menguraikan bahwa pencarian ilmu dalam Islam mencakup keharusan untuk

terus belajar demi mencapai keahlian dan profesionalisme dalam pekerjaan. Jurnal *Humanomics* oleh Tlaiss dan Kauser (2011) juga menyebutkan bahwa etika kerja Islami mendorong karyawan untuk terus menambah ilmu sebagai bagian dari tanggung jawab religius dan untuk meningkatkan produktivitas dalam kerangka Islami (Syah, 2021).

c) Meneladani Sifat Ilahi

Para karyawan diharapkan meneladani sifat-sifat Allah, seperti keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka. Rasulullah SAW juga menekankan pentingnya kejujuran dengan sabdanya: "*Kejujuran mengantarkan kepada kebaikan, dan kebaikan membawa ke surga*" (HR. Bukhari dan Muslim).

Dalam dunia kerja, kejujuran berarti menjaga integritas dan tidak merugikan orang lain. Sementara itu, sifat amanah atau tanggung jawab dijelaskan dalam Al-Qur'an, Surat An-Nisa (4:58): "*Sesungguhnya Allah memerintahkan kalian untuk menunaikan amanah kepada yang berhak menerimanya.*"

Muhammad bin Ibrahim dalam Etika Bisnis dalam Islam menyebutkan bahwa etos kerja Islami membutuhkan pegangan pada nilai amanah sebagai bentuk tanggung jawab untuk menjaga hak dan kepentingan orang lain dengan penuh kepercayaan. Meneladani sifat Allah, seperti keadilan, amanah, dan kejujuran, adalah bagian dari etika kerja Islami. Dalam jurnal *The Islamic Work Ethic and the Spirit of Entrepreneurship* karya Ali (Zulkifli & Saripuddin, 2015), menggambarkan bahwa etos kerja Islam mewajibkan Muslim untuk bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab. Jurnal ini juga menyebutkan bahwa sifat-sifat ini akan membantu meningkatkan kepercayaan dalam dunia kerja dan meningkatkan kinerja. Buku *Management from an Islamic Perspective* oleh Abuznaid (2006) juga menekankan bahwa sikap amanah dan adil adalah komponen utama dalam

etika kerja Islami, yang sejalan dengan ajaran Al-Qur'an (K. Ahmad, 2021).

d) Mengikuti Petunjuk-Nya

Pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan ajaran dan petunjuk Allah, yang termaktub dalam Al-Qur'an dan Hadis. Pekerjaan yang mengikuti petunjuk-Nya berarti bekerja sesuai dengan prinsip dan nilai syariah. Hal ini menyoroti pentingnya menjalankan segala bentuk aktivitas sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Hadits (Brockopp, 2003). Dalam artikel International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, Rice (1999) menyatakan bahwa prinsip etika kerja Islami mencakup pemenuhan kewajiban dengan profesionalisme dan ketekunan, sebagaimana diamanahkan oleh Allah SWT (Özdemir & Selçuk, 2021). Dalam Islam, pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan syariat Allah. Al-Qur'an menjelaskan dalam Surat Al-Mulk (67:15):

هو الذي جعل لكم الارض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه واليه النشور

Artinya : *“Dialah yang menjadikan bumi mudah untuk dimanfaatkan oleh manusia. Oleh karena itu, jelajahilah berbagai penjuru bumi dan nikmatilah rezeki yang telah disediakan-Nya. Namun, ingatlah bahwa kepada-Nyalah kalian akan kembali setelah dibangkitkan”.*

Ayat tersebut menegaskan bahwa Islam mengajarkan umatnya untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam mencari rezeki, namun tetap dalam koridor hukum syariah. Rasulullah SAW bersabda: *“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang ketika bekerja, ia melakukannya dengan itqan (profesionalisme dan ketekunan).”* (HR. Abu Ya'la dan Ath-Thabrani).

Ini menunjukkan bahwa dalam Islam, bekerja bukan sekadar aktivitas duniawi, tetapi juga sangat dapat bernilai ibadah jika dilakukan dengan profesionalisme, ketekunan, dan sesuai dengan tuntunan Allah.

b) Teori Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Beberapa teori yang menjelaskan kinerja karyawan meliputi:

a) Teori Motivasi

Faktor motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja individu karyawan, sedangkan faktor kemampuan individu dan lingkungan kerja memiliki dampak tidak langsung. Kedua faktor tersebut berperan dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan kinerja individu karyawan sebaiknya dimulai dengan meningkatkan motivasi kerja. Manajemen memiliki tanggung jawab untuk memastikan karyawan tetap bersemangat, memiliki moral yang tinggi, serta tekun dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman dan literatur, karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan cenderung memberikan lebih dari yang diharapkan serta terus berupaya meningkatkan kinerjanya. (Gunawan, 2017). Teori-teori seperti yang dicetuskan Maslow “teori kebutuhan dan teori dua faktor Herzberg” yang menjelaskan tentang bagaimana motivasi internal dan eksternal mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Teori Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan didasarkan bahwa perilaku manusia secara sadar memiliki tujuan. Hal ini bisa dikelola oleh tujuan individu atau kelompok (Tosi dkk., 1991). Selain itu, teori ini juga pada akhirnya menyatakan bahwa penentuan tujuan yang spesifik

dan tepat (menantang) dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka memberikan arah dan fokus yang matang.

c) **Teori Manajemen dan Evaluasi Kinerja**

Kinerja menurut Robbins dalam (Lilis Sulastri, 2014), kinerja dijabarkan sebagai ikhtiar yang dikeluarkan karyawan pada pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Simamora dalam (Hayadi dkk., 2024) yang menyatakan bahwa bekerja seringkali didefinisikan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan usaha yang telah dikeluarkan. Oleh karena itu, kinerja seseorang dapat dipahami sebagai hasil dari dedikasi dan usaha mereka dalam memenuhi tanggung jawab dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai karyawan, diperlukan kemampuan terbaik untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan

Manajemen Kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan dengan cara meningkatkan kompetensi, membina sumber daya manusia, memberikan kompensasi, serta memberdayakan karyawan. Sementara itu, Evaluasi Kinerja adalah proses penilaian terhadap hasil kerja karyawan dengan membandingkannya terhadap standar kinerja yang telah ditetapkan secara sistematis berdasarkan pedoman teknis pembinaan dan pengembangan kinerja di perusahaan tersebut (Maruf A, 2014). Teori ini tentu melibatkan pengukuran dan penilaian kinerja karyawan berdasarkan indikator-indikator tertentu seperti produktivitas, kualitas kerja, dan sikap kerja.

Hubungan antar variabel penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islami sebagai prinsip tidak hanya mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga mempererat hubungan sosial. Oleh karena itu, memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, terutama dalam melayani nasabah atau pelanggan, menjadi sangat penting.

c) **Teori Kepuasan karyawan**

Pandangan Robbins dalam (Jajuk Herawati, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini mencerminkan sejauh mana harapan seseorang sesuai dengan imbalan yang diperoleh dari pekerjaannya. Sementara itu, menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI), kepuasan kerja fokus pada kondisi psikologis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di lingkungan kerja ketika seluruh kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

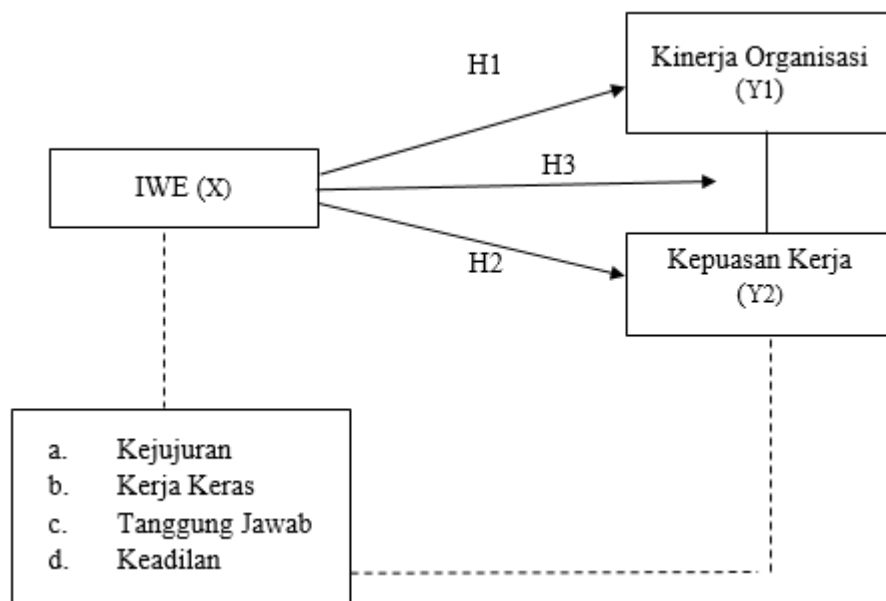
Menurut Robbins (Ompusunggu dkk., 2024), kepuasan kerja ini dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: 1) tantangan pada pekerjaan, 2) *achievement* yang diterima, 3) kondisi lingkungan bekerja, dan 4) hubungan sosial dengan rekan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, instansi dapat menerapkan kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin kerja. Kebijakan ini mencakup pemberian sanksi tegas, teguran lisan atau tertulis, penundaan promosi, hingga pemutusan hubungan kerja, bergantung pada tingkat pelanggaran. Kebijakan tersebut bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin yang baik diharapkan dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan akurat, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, pemberian kompensasi tambahan berupa penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang berprestasi juga dapat memotivasi semangat kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja (Tarigan & Nawawi, 2023).

Manajer perlu memahami sikap karyawan karena sikap mereka mencerminkan potensi masalah dan memengaruhi perilaku di tempat kerja. Meski kepuasan kerja tidak selalu menjamin keberhasilan organisasi, berbagai penelitian menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan sikap positif karyawan dapat memperkuat efektivitas organisasi maka dari itu menurut Robbins

Kepuasan kerja dan sikap kerja bisa dilihat dari: a). Dampak Kepuasan, b). Pengukuran Sikap, c). Fokus pada Aspek Intrinsik, d). Keseimbangan Kompensasi (Robbins, S. P, 2013).

Oleh karena itu, secara gambaran, hubungan tersebut dapat diuraikan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Krangka Berpikir Penelitian



Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Tabel diagram tersebut menjelaskan bahwa etos kerja islami sebagai kerangka kerja adalah Independent Varibel (X) yang dapat mempengaruhi parameter kinerja organisasi sebagai Dependent Variabel (Y_1) dan kepuasan kerja karyawan sebagai Dependent Variabel (Y_2).

Dalam hipotesis tersebut, diasumsikan bahwa persepsi karyawan terhadap implementasi etos kerja islami dapat memoderasi hubungan antara variabel independen (Etos Kerja Islami) dan variabel dependen (kinerja organisasi dan kepuasan karyawan). Artinya, persepsi yang positif atau tinggi dari Karyawan terhadap Etos kerja Islami dapat memperkuat hubungan antara kerangka kerja tersebut dengan kinerja organisasi maupun kepuasan karyawan.

Kemudian untuk menguji hipotesis ini, dapat menggunakan metode analisis statistik seperti analisis regresi dengan variabel moderasi atau analisis jalur (path analysis) yang memperhitungkan efek moderasi. Dengan demikian, penelitian ini mencoba mengungkapkan bagaimana persepsi karyawan mempengaruhi hubungan antara etos kerja islam dengan kinerja organisasi serta kepuasan karyawan pada PT. Bank Syari'ah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta.

F. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari etos kerja islami terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syari'ah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta.
2. H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari etos kerja islami terhadap kepuasan karyawan di PT. Bank Syari'ah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta.
3. H_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Etos Kerja Islami terhadap kinerja organisasi dan kepuasan karyawan di PT. Bank Syari'ah Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Purwakarta.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah dilakukan oleh peneliti lain mengenai isu yang berkaitan dengan etos kerja Islami dan kinerja organisasi. Berdasarkan tinjauan pustaka, terdapat beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Penulis, Alfa Shafissalam dengan judul: "Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur". (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Subtansi yang dibahas dalam penelitian ini adalah upaya mengetahui pendekatan budaya serta agama berpengaruh pada

peningkatan kualitas karyawan. Adapun Teori yang dijabarkan adalah menurut Asifudin dalam (Robbins, S. P, 2013) tentang karakteristik Etos Kerja Islami serta menelaah Dasar pengukuran kinerja.

Kemudian Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan explanatory research (penelitian penjelasan) serta Pendekatan Deskriptif Kuantitatif, Peneliti berusaha menyelami hal-hal yang berhubungan dengan variable Etos Kerja islami dan kinerja karyawan yang diuji sehingga bisa dirumuskan hasil hipotesisnya.

Berdasarkan Hasil analisis yang didapat menerangkan bahwa etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hanya variabel kerja dengan mengikuti petunjuk Nya yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan untuk Kanindo Syariah Jawa Timur, yaitu Pemangku kebijakan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemahaman kritis-Empiris mengenai kualitas etos kerja islami bagi karyawan.

2. Penulis Amalya dengan judul “Pengaruh Good Corporate Governance (GCG), Gaya Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada UMKM Singkong Keju D-9 Salatiga”. Jurnal Sanskara Akuntansi dan Keuangan, 2(03), 184-193.

Subtansi yang dibahas pada penelitian ini ialah menganalisis hubungan good corporate governance, gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Singkong Keju D-9 Salatiga. Peneliti melihat bahwa salah satu sector yang dapat membantu perekonomian local ialah usaha UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah), sehingga Hal ini mestimulus kegiatan bisnis perlu memuaskan layanan yang berkualitas tinggi. Selain itu Kinerja karyawan tanpa diberikan motivasi dapat membuat karyawan berkembang dan berinovasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya Pandangan Good Corporate Governance Lestiawan &

Jatmiko (2015) dan Perspektif kepemimpinan Menurut Erri serta Etika Kerja Islam yang diterangkan oleh (Mas'ud, 2022).

Sedangkan Metode dari penelitian ini menggunakan kuantitatif dan menggunakan Langkah penelitian lapangan serta wawancara. Dari metode tersebut peneliti memiliki hasil kesimpulan yaitu Temuan bahwa motivasi kerja tidak mampu memengaruhi kinerja karyawan, namun tata kelola perusahaan, gaya kepemimpinan, dan etika kerja Islam mampu memengaruhi kinerja karyawan.

3. Penulis Fadlilah, F., Nurhayati, N., & Senjiati, I. H. (2018) dengan judul “Pengaruh Quality Work of Life dan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah KC Citarum)”. Prosiding Hukum Ekonomi Syariah, 890-897.

Subtansi yang dibahas ialah Sumber daya manusia (SDM) merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan meningkatkan quality work of life (QWL). Etika kerja Islam merupakan konsep etika berlandaskan Al- Qur'an dan Hadist untuk membentuk perilaku yang etis dalam bekerja.

Wahibur Rokhman dan Muhammad Djakfar tentang quality work of life (QWL serta Etos Kerja Islami. Adapun Metode penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Dari pendekatan penelitian digunakan maka hasilnya ialah bahwa Pengaruh QWL terhadap komitmen organisasi pegawai adalah berpengaruh secara positif dan signifikan dan Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pegawai adalah tidak berpengaruh serta Pengaruh QWL dan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pegawai adalah berpengaruh secara simultan/bersama.

4. Penulis Artikel Ana & Saripuddin, S. S. (2015) dengan judul “Concept of business ethics in Islam approach to the entrepreneur”. Journal of Asian Business Strategy, 5(1), 13-18.

Subtansi yang dibahas adalah Mengidentifikasi kewirausahaan sebagai Pengaruh dan kontributor terbesar bagi pembangunan ekonomi suatu negara. Islam selalu menganjurkan umatnya untuk terlibat dalam bisnis sejak hari pertama. Aktivitas bisnis sebagai ibadah akan mendorong seorang muslim menjadi wirausaha sukses dunia dan akhirat. Meski begitu, masih ada pengusaha muslim yang menjalankan bisnisnya tanpa menghiraukan arti halal atau haram dalam sisi Islam. Mereka melakukan bisnis dengan cara yang salah (tidak etis) untuk memberikan keuntungan yang baik.

Konsep etika bisnis dalam Islam dapat menjadikan seorang wirausaha sadar. Wirausahawan yang bertakwa akan selalu tabah dalam mewujudkan wirausaha secara komprehensif dan sesuai syariat Islam. Oleh karena itu, setiap pengusaha hendaknya senantiasa mengamalkan Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah serta selalu berakal, adil, jujur, amanah dan ikhlas dalam setiap pendirian usaha yang dilakukan dengan menjunjung nilai etika yang tinggi di kalangan pengusaha.

5. Penulis Lilis Sulastri (2020) dengan judul "The mediating role of intrinsic motivation between islamic work ethics and job satisfaction: A case study on Islamic Bank employees in Bandung city, Indonesia". IJICC: International Journal of Innovation, Creativity and Change, 12(4).

Subtansi yang dibahas yaitu bahwa Etika kerja Islami merupakan sebuah konsep etika yang berlandaskan pada ajaran dan prinsip Islam yang bertumpu pada keimanan serta menjadi acuan yang dilakukan manusia berdasarkan ajaran Al-Qur'an dan ditunjukkan dalam kehidupan agung Nabi Muhammad SAW. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran mediasi motivasi intrinsik antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan model kuantitatif.

Penelitian menemukan tiga hubungan langsung dan satu hubungan mediasi. Seluruh hubungan langsung tersebut berhubungan

secara signifikan satu sama lain dan variabel mediasi menunjukkan hubungan secara parsial. Dalam penelitian khusus ini, etika kerja Islami telah digunakan dan hasil kami menunjukkan bahwa organisasi di mana etika kerja Islami dipraktikkan, etika ini meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan menemukan signifikansi hasil melalui analisis statistik. Dalam penelitian ini seluruh hipotesis yang diajukan terdukung dan menemukan hasil yang signifikan serta konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

6. Penulis Rachmawati, dan Sudarma (2016) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Pemediasi”. *Management Analysis Journal*, 5(3), 269-280.

Pembahasan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh mediasi variabel motivasi intrinsik pada etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert. Analisis menggunakan uji parsial dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islami pada komitmen organisasional. Hasil juga menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja pada komitmen organisasional. Motivasi intrinsik terbukti memediasi hubungan etika kerja Islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi intrinsik sangat berperan penting dalam timbulnya komitmen organisasional. Etika kerja Islami signifikan mempengaruhi motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja signifikan mempengaruhi motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional, yang berarti komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh faktor seperti penerapan etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan.

7. Penulis Nisak dan Adityawarman (2021) dengan Judul “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah”. *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*, 1(1), 28-42.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja Islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan menggunakan pendekatan metode Deskriptif Kuantitatif. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah sebesar 87,2% dipengaruhi oleh etos kerja Islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Sisanya sebesar 12,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kemudian etos kerja Islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah baik secara simultan maupun parsial. Selanjutnya diantara ketiga variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya adalah etos kerja Islami.

8. Penulis Arif dkk (2024) dengan Judul “Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Melalui Pemberdayaan Karyawan”. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 7(1), 417-429.

Subtansi Penelitian ini didasarkan pada rendahnya kinerja bank syariah di Indonesia apabila dibandingkan dengan potensi yang dimiliki yaitu negara dengan populasi penduduk Muslim terbesar didunia. Rendahnya pasaran bank syariah ini di sebabkan oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang dominan adalah sumber daya manusia (SDM). Salah satu permasalahan SDM pada bank syariah adalah kurangnya pemberdayaan yang dilakukan terhadap karyawannya, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan belum

optimal dan tingginya turn over karyawan bank syariah. Sebab penelitian ini dilakukan adalah untuk menguji pengaruh pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner penelitian. Penelitian ini termasuk kepada penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan bank syariah.

9. Penulis Lukman dkk (2024) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Organisasi. Musytari: Neraca Manajemen”, Akuntansi, dan Ekonomi, 5(10), 52-62.

Pembahasan dari penelitian ini ialah bahwa bank merupakan organisasi yang berfungsi selaku perantara finansial antara pihak yang mempunyai anggaran serta pihak yang membutuhkan anggaran. Kemampuan organisasi yang efisien ialah dimensi dalam sesuatu organisasi yang hendak jadi tutur kunci dalam sesuatu organisasi yang hendak jadi energi saing tertentu dalam kompetisi upaya. Perihal berarti yang wajib dicermati merupakan bagaiman tingkatan komitmen organisasi serta kemampuan organisasi antara lain lewat adat organisasi, Tujuan Riset ini ialah Mendefinisikan akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan, organizational learning, komitmen organisasi serta kemampuan organisasi. Metode pengumpulan ilustrasi memakai purposive sampling. Jumlah sampling ialah berjumlah 113 orang. Metode pengumpulan informasi memakai angket. Metode analisa informasi yang dipakai merupakan Structural Equation Bentuk(SEM).

Hasil riset dari tulisan ini Anggapan pegawai Bank BRI Cabang Malang kepada kemampuan organisasi yang sangat berarti dibantu adat organisasi. Adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta

organizational learning dengan cara langsung pengaruhi komitmen organisasi serta kemampuan organisasi Bank BRI Cabang Malang. Komitmen organisasi bisa memediasi akibat adat organisasi, keikutsertaan kegiatan serta organizational learning mempengaruhi langsung kepada kemampuan organisasi.

10. Sudarjati dkk (2021) dengan judul “Kinerja Organisasi Berbasis Budaya Organisasi Dan Komunikasi”. Jurnal Visionida, 7(2), 133-142.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi, baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja di PT Mustika Ratu Tbk. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan verifikatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja berada dalam kategori baik. Selain itu, budaya organisasi dan komunikasi berkontribusi positif terhadap kinerja sebesar 65% dengan hubungan yang kuat. Uji hipotesis mengonfirmasi bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara simultan maupun parsial, di PT Mustika Ratu Tbk.

Kajian penelitian tersebut apabila ditampilkan dalam tabel, persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu berikut:

Tabel 1. 4 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Alfa Shafissalam	<i>Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur</i>	Membahas pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja.	Fokus pada koperasi syariah, metode explanatory research, hasil menunjukkan etos kerja Islami tidak signifikan.

2	Amalya	<i>Pengaruh Good Corporate Governance (GCG), Gaya Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</i>	Membahas hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja.	Menambahkan variabel motivasi kerja, GCG, dan gaya kepemimpinan, serta objeknya adalah UMKM.
3	Fadlilah, Nurhayati & Senjiati	<i>Pengaruh Quality Work of Life dan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah KC Citarum)</i>	Meneliti pengaruh etika kerja Islam.	Fokus pada quality work of life dan komitmen organisasi, objek di BRI Syariah.
4	Ana & Saripuddin	<i>Concept of Business Ethics in Islam Approach to the Entrepreneur</i>	Membahas prinsip etika kerja Islami.	Fokus pada etika bisnis Islami dalam kewirausahaan, bukan pada kinerja organisasi atau kepuasan kerja.
5	Lilis Sulastri	<i>The Mediating Role of Intrinsic Motivation Between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction</i>	Membahas hubungan antara etos kerja Islami dan kepuasan kerja.	Fokus pada motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi, objek pada bank syariah di Bandung.
6	Rachmawati & Sudarma	<i>Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Pemediasi</i>	Membahas etika kerja Islami dan kepuasan kerja.	Fokus pada komitmen organisasional, serta motivasi intrinsik sebagai mediasi.

7	Nisak & Adityawarm an	<i>Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah</i>	Membahas etos kerja Islami dan kinerja pegawai.	Menambahkan variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, serta objek pada instansi pemerintahan.
8	Arif dkk.	<i>Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Melalui Pemberdayaan Karyawan</i>	Membahas kinerja karyawan di bank syariah.	Fokus pada pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi, bukan etos kerja Islami secara spesifik.
9	Lukman dkk.	<i>Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Komitmen Organisasi</i>	Membahas kinerja organisasi.	Fokus pada budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan pembelajaran organisasi, tidak meneliti etos kerja Islami.
10	Sudarijati dkk.	<i>Kinerja Organisasi Berbasis Budaya Organisasi dan Komunikasi</i>	Membahas kinerja organisasi.	Fokus pada budaya organisasi dan komunikasi, bukan etos kerja Islami atau kepuasan kerja karyawan.

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa penelitian terdahulu, tetapi berbeda dalam aspek variabel Y₁ dan Y₂. Hal ini karena penelitian sebelumnya hanya membahas kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu,

penelitian ini akan berfokus pada analisis pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja organisasi dan kepuasan karyawan.

