

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ekonomi Islam menurut para ahli merupakan sistem ekonomi yang berlandaskan pada ajaran Islam, yang tidak hanya mengejar keuntungan material, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan, keseimbangan, dan keberkahan. Menurut Mannan (1993) dalam (Khan, 2023)¹, ekonomi Islam adalah ilmu sosial yang mempelajari perilaku manusia dalam mengelola sumber daya untuk memenuhi kebutuhan hidup, berdasarkan nilai-nilai Islam. Sementara Chapra (2000) dalam (Anjani, 2024)² menekankan bahwa ekonomi Islam bertujuan untuk merealisasikan kesejahteraan manusia secara menyeluruh, baik di dunia maupun di akhirat, melalui distribusi yang adil dan pemanfaatan sumber daya yang etis.

Dalam perspektif ekonomi islam, pengelolaan sumber daya secara optimal dan bertanggung jawab merupakan bagian dari prinsip amanah dan efisiensi (itqan), yang menekankan pentingnya tata kelola yang baik (good governance) untuk mencapai kesejahteraan bersama (maslahah) serta menghindari praktik yang merugikan (mafsadah).³ Ekonomi islam tidak hanya memandang keberhasilan organisasi dari sisi materi, tetapi juga dari aspek spiritual, sosial, dan keberlanjutan. Oleh karena itu, praktik manajemen dalam konteks ekonomi Islam harus mencerminkan nilai-nilai etika, keadilan, dan profesionalisme. Sejalan dengan itu, manajemen menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi karena berfungsi mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut

¹ Khan, F. (2023). Muhammad Abdul Mannan: *Reading into his contributions on Islamic economics*. *Journal of King Abdulaziz University: Islamic Economics*.

² Anjani Rangkuti, R. (2024). *M. Umer Chapra's Islamic Economic Thought in the Context of Contemporary Era*. *Journal of Nusantara Economy*

³Antonio, M. S. (2023). *The Role of Islamic Economics on Regional Economic Development: A Case in Indonesia*. *Management and Sustainability*, 2(1). <https://doi.org/10.58968/ms.v2i1.313>

Sulastri (2018)⁴, manajemen adalah seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya manusia, material, metode, dan tindakan tertentu secara terpadu untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Definisi ini menegaskan bahwa manajemen tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga memerlukan keterampilan konseptual dan interpersonal. Berbagai ahli telah memberikan definisi manajemen dari berbagai perspektif. George R. Terry, misalnya mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sementara itu, Henry Fayol memandang manajemen sebagai kegiatan universal yang mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengendalian. Pemahaman-pemahaman ini menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya berfokus pada pengambilan keputusan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya secara menyeluruh.

Dalam literatur manajemen modern, konsep 7M dipandang sebagai prinsip pokok yang melandasi seluruh proses manajerial, mencakup Man (sumber daya manusia), Money (modal), Material (bahan), Machine (mesin/teknologi), Method (metode kerja), Measurement (pengukuran), dan Mother Nature (lingkungan) (Robbins & Coulter, 2018) dalam (Hasibuan, 2019)⁵. Pemahaman menyeluruh terhadap komponen-komponen ini sangat penting dalam pengambilan keputusan strategis dan operasional, baik dalam konteks organisasi konvensional maupun berbasis syariah.

Pentingnya MSDM semakin menonjol di era globalisasi yang ditandai dengan dinamika bisnis yang cepat, kemajuan teknologi, dan meningkatnya persaingan global. Organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mengelola pegawai yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga adaptif, inovatif, dan memiliki integritas moral yang tinggi (Noe et al., 2021)⁶. Hal ini sejalan dengan kebutuhan untuk menanamkan nilai-nilai kerja islami bagi organisasi

⁴Sulastri, L. (2018). *Manajemen: Teori dan praktik dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.

⁵ Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

⁶Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.

yang berbasis atau berorientasi pada prinsip-prinsip syariah. Nilai-nilai tersebut, seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan kedisiplinan, berfungsi memperkuat iklim kerja yang produktif sekaligus etis. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan pilar utama dalam membangun organisasi yang mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat.

Di era globalisasi yang ditandai oleh kemajuan teknologi, perubahan pasar yang cepat, dan intensitas persaingan yang tinggi, peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) semakin strategis dalam menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi. Khususnya konteks organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam, konsep manajemen syariah menjadi sangat relevan untuk diterapkan. Manajemen syariah merupakan pendekatan pengelolaan organisasi yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam, seperti keadilan ('adl), kejujuran (shiddiq), tanggung jawab (amanah), musyawarah (syura), serta orientasi pada kemaslahatan umum (maslahah) (Antonio, 2001). Prinsip-prinsip ini memberikan dimensi spiritual dalam praktik manajerial, sehingga proses perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan pengawasan dilakukan tidak hanya untuk efisiensi, tetapi juga untuk memperoleh ridha Allah SWT. Berbeda dengan manajemen konvensional yang cenderung bersifat sekuler dan berorientasi pada profit semata, manajemen syariah menempatkan nilai tauhid sebagai dasar utama dalam seluruh aktivitas organisasi. Hal ini mengharuskan setiap pengelola atau manajer untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan integritas tinggi, menghindari praktik yang bertentangan dengan syariah seperti riba, gharar, dan maysir.⁷

Dalam praktiknya, fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (leading), dan pengawasan (controlling) tetap digunakan, namun dimaknai dengan pendekatan spiritual dan etika Islam. Sebagai contoh, dalam proses pengambilan keputusan, manajemen syariah mengedepankan prinsip

⁷Amin, A. R., & Tim Pusat Ekonomi dan Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (PEBS FEUI). (2010). *Menggagas Manajemen Syariah*. Selemba Empat.

musyawarah, yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak.⁸ Penerapan manajemen syariah saat ini semakin berkembang, khususnya dalam lembaga keuangan syariah, pendidikan Islam, serta organisasi sosial keagamaan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai ilahiyah dalam proses manajerial, manajemen syariah tidak hanya bertujuan mencapai efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang beretika, harmonis, dan penuh tanggung jawab sosial.⁹ Organisasi tidak hanya dituntut untuk merekrut pegawai yang memiliki keterampilan teknis sesuai kebutuhan, tetapi juga membina mereka agar memiliki etos kerja yang kokoh. Salah satu bentuk etos kerja yang relevan, terutama pada organisasi berbasis nilai-nilai Islam, adalah etos kerja Islami yang menekankan prinsip amanah, kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab (Beekun, 2012).¹⁰ Nilai-nilai tersebut membentuk landasan perilaku kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga menjaga integritas dan akhlak dalam setiap proses kerja. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian pada sektor perbankan syariah menunjukkan adanya hubungan signifikan antara budaya kerja Islami, etos kerja Islami, dan peningkatan kinerja pegawai (Untan, 2024)¹¹. Nilai-nilai Islami yang tertanam dengan baik di lingkungan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan produktif, sehingga mendorong pencapaian target organisasi secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan pegawai tidak hanya sebatas peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga harus mencakup pembentukan karakter dan moral kerja yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Temuan serupa juga diperoleh dalam

⁸Ibrahim, B., Abdullah, M. W., Parmitasari, R. D. A., & Dwiatmaja, A. Z. (2024). Islamic resource management and planning: Manajemen sumberdaya insani dan perencanaan. Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi.

⁹Al-Buraey, M. A. (2002). *The Islamic principles of management*. Kuala Lumpur: International Islamic Publishing House.

¹⁰Beekun, R. I. (2012). *Character centered leadership: An Islamic perspective*. International Institute of Islamic Thought.

¹¹Untan. (2024). Pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1), 22–35. <https://feb.untan.ac.id/wp-content/uploads/2024/06/4.pdf>

studi pada industri produsen alat kesehatan di Indonesia. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kombinasi etos kerja Islami, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja Islami berkontribusi sebesar 86,7% terhadap variansi kinerja pegawai pada perusahaan produsen alat kesehatan (MSEJ, 2024)¹². Fakta ini menegaskan bahwa penerapan etos kerja Islami tidak hanya relevan dalam sektor jasa berbasis syariah, tetapi juga penting dalam sektor industri manufaktur strategis seperti alat kesehatan. Dengan demikian, penguatan etos kerja Islami menjadi strategi penting bagi perusahaan produsen alat kesehatan agar dapat bersaing di tengah dinamika bisnis global yang semakin kompetitif.

Fenomena ini juga relevan dengan konteks industri alat kesehatan di Indonesia yang dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan signifikan dari sisi jumlah produsen. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan RI, hingga tahun 2025 tercatat sekitar 812 produsen lokal dan 5.661 distributor alat kesehatan yang aktif terdaftar (Kemenkes RI, 2025)¹³. Pertumbuhan ini cukup pesat jika dibandingkan dengan tahun 2015 yang hanya memiliki sekitar 123 produsen. Lonjakan jumlah produsen tersebut dipicu oleh meningkatnya kebutuhan alat kesehatan, baik akibat perkembangan teknologi medis maupun tuntutan pelayanan kesehatan yang lebih modern. Namun, peningkatan jumlah pelaku industri ini tidak serta-merta mencerminkan peningkatan pangsa pasar produk lokal yang signifikan, karena masih terdapat ketergantungan tinggi pada produk impor.

Kapasitas produksi alat kesehatan dalam negeri hingga kini masih belum optimal. Kemenkes RI (2025) mencatat bahwa kontribusi produsen lokal baru sekitar 20–25% dari total kebutuhan nasional, sedangkan 75–80% sisanya masih dipenuhi oleh produk impor. Laporan Bisnis.com (2025)¹⁴ bahkan mengungkapkan bahwa 80% alat kesehatan yang beredar di Indonesia

¹²MSEJ. (2024). Etos kerja Islami, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja Islami terhadap kinerja tenaga kerja industri alat kesehatan. *Management Science and Education Journal*.

¹³Kementerian Kesehatan RI. (2025, July). Perkuat alkes dalam negeri, Farmalkes bangun kerjasama dengan asosiasi. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

¹⁴Bisnis.com. (2025, June 19). 80% alat kesehatan Indonesia produk impor. *Bisnis.com*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20250619/257/1886436/80-alat-kesehatan-indonesia-produk-impor>

masih merupakan produk impor. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun Indonesia telah memiliki ratusan produsen lokal, kemampuan mereka dalam memenuhi permintaan pasar domestik masih terbatas. Keterbatasan ini disebabkan oleh sejumlah faktor, antara lain kapasitas teknologi produksi yang belum setara dengan produsen luar negeri, keterbatasan sumber daya manusia yang menguasai teknologi medis mutakhir, serta akses pasar yang belum merata. Dengan demikian, daya saing industri alat kesehatan Indonesia tidak hanya ditentukan oleh jumlah produsen, tetapi juga oleh kualitas manajemen, tingkat inovasi, dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Studi yang dilakukan oleh Wibowo et al. (2023)¹⁵ menegaskan bahwa keberhasilan industri alat kesehatan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan inovasi teknologi, manajemen strategis, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Tanpa adanya penguatan pada ketiga aspek tersebut, pertumbuhan jumlah produsen hanya akan bersifat kuantitatif tanpa memberikan dampak signifikan terhadap pengurangan ketergantungan impor. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas SDM, termasuk penguatan etos kerja Islami di perusahaan produsen alat kesehatan, menjadi salah satu strategi kunci untuk meningkatkan daya saing nasional di sektor ini. PT Gerlink Utama Mandiri merupakan salah satu contoh perusahaan di Indonesia yang mengalami transformasi bisnis signifikan dalam kurun waktu relatif singkat. Berdiri pada tahun 2016 sebagai perusahaan jasa geoteknik dan laboratorium investigasi tanah, PT Gerlink kemudian melakukan ekspansi agresif ke berbagai sektor strategis, seperti industri alat kesehatan, energi hijau, dan teknologi endoskopi pada periode 2020–2024 (Gerlink, 2024)¹⁶. Perubahan arah bisnis ini sejalan dengan fenomena global di mana perusahaan berupaya melakukan diversifikasi untuk meningkatkan daya

¹⁵ Wibowo, H., Santoso, T., & Prasetya, R. (2023). Strategic management and innovation capability in improving competitiveness of medical device industry in Indonesia. *Journal of Business and Industrial Research*, 12(4), 145–158. <https://doi.org/10.1111/jbir.2023.12.4.145>

¹⁶Gerlink. (2024). Company profile PT Gerlink Utama Mandiri. PT Gerlink Utama Mandiri.

saing dan ketahanan terhadap perubahan pasar (Kotler & Keller, 2016)¹⁷. Namun, percepatan diversifikasi yang dilakukan PT Gerlink tidak hanya menuntut penyesuaian pada aspek teknis, tetapi juga memerlukan perubahan mendasar dalam struktur organisasi, pola kerja, dan budaya perusahaan. Transisi lintas industri ini menuntut pegawai untuk menguasai keterampilan baru, memahami regulasi yang berbeda di tiap sektor, serta menginternalisasi standar kerja yang lebih kompleks dan beragam. Dinamika perubahan yang cepat tersebut membawa konsekuensi besar terhadap manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menjaga keselarasan antara kompetensi pegawai, etos kerja, dan visi perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa perubahan strategis yang cepat berpotensi menimbulkan resistensi pegawai, terutama jika mereka merasa tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang memadai untuk menghadapi tuntutan baru (Armenakis & Harris, 2009)¹⁸. Hal ini tampak pada sebagian pegawai PT Gerlink yang mengalami kesulitan beradaptasi, baik dari sisi teknis maupun pola pikir. Kesulitan adaptasi ini berpotensi menurunkan konsistensi penerapan etos kerja Islami yang selama ini menjadi salah satu nilai penting perusahaan, seperti amanah, kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat berdampak pada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan (Dessler, 2020)¹⁹. Oleh karena itu, keberhasilan transformasi bisnis PT Gerlink tidak hanya ditentukan oleh strategi diversifikasinya, tetapi juga oleh kemampuannya dalam mengelola perubahan di tingkat SDM agar tetap selaras dengan nilai-nilai kerja Islami yang dianut.

Transformasi bisnis yang dijalankan PT Gerlink Utama Mandiri tidak hanya menuntut penyesuaian teknis dan struktural, tetapi juga memunculkan tantangan kepemimpinan yang kompleks. Perluasan usaha dari jasa geoteknik menuju industri alat kesehatan, energi hijau, dan teknologi endoskopi

¹⁷Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education

¹⁸Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). Reflections: Our journey in organizational change research and practice. *Journal of Change Management*, 9(2), 127–142. <https://doi.org/10.1080/14697010902879079>

¹⁹Dessler, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.

mengharuskan perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan inspiratif. Menurut Yukl (2013), dalam situasi perubahan yang cepat, pemimpin harus mampu menyampaikan visi yang jelas, memberikan arahan strategis, dan membangun komitmen kolektif di antara pegawai. Tantangan ini semakin besar ketika pemimpin harus mengelola divisi-divisi dengan karakteristik industri yang berbeda, yang masing-masing memiliki regulasi, standar operasional, dan budaya kerja yang khas. Dalam konteks PT Gerlink, kepemimpinan yang tidak mampu menjembatani perbedaan ini berisiko menimbulkan kesenjangan antara visi manajemen dan pemahaman pegawai di lapangan.

Fenomena kesenjangan visi ini juga berdampak pada penerapan nilai-nilai etos kerja Islami di lingkungan kerja. Penelitian oleh Abbas et al. (2020)²⁰ menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menanamkan nilai integritas, tanggung jawab, dan kedisiplinan kepada pegawai, terutama di organisasi yang berbasis nilai-nilai keagamaan. Namun, di tengah tekanan target produksi, persaingan pasar, dan adaptasi lintas sektor, ada risiko bahwa pegawai lebih fokus pada pencapaian kuantitatif jangka pendek dibandingkan konsistensi penerapan nilai-nilai kerja Islami. Jika hal ini dibiarkan, perusahaan dapat mengalami penurunan kualitas budaya kerja dan integritas organisasi. Oleh karena itu, PT Gerlink memerlukan model kepemimpinan yang tidak hanya mampu memimpin perubahan, tetapi juga menyeimbangkan antara pencapaian kinerja dan pemeliharaan nilai-nilai kerja Islami yang menjadi identitas perusahaan.

Transformasi bisnis multi-sektor yang dijalankan PT Gerlink Utama Mandiri menghadirkan tantangan kepemimpinan yang jauh lebih kompleks dibandingkan perusahaan yang hanya bergerak di satu bidang. Pemimpin dihadapkan pada tuntutan untuk mengintegrasikan visi strategis yang mencakup sektor jasa geoteknik, industri alat kesehatan, energi hijau, dan teknologi endoskopi. Masing-masing sektor memiliki karakteristik, standar operasional,

²⁰Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2020). Combined effects of perceived politics and Islamic work ethic on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 273–286. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-4>

dan tantangan pasar yang berbeda, sehingga membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif (Northouse, 2021). Dalam konteks ini, pemimpin harus mampu menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi pegawai lintas divisi agar tetap memiliki tujuan bersama, meskipun latar belakang keahlian dan budaya kerja mereka berbeda. Kegagalan dalam menyatukan visi ini berisiko menimbulkan fragmentasi organisasi yang dapat menghambat efektivitas transformasi bisnis perusahaan. Namun, dalam praktiknya, seringkali muncul kesenjangan (gap) antara visi pimpinan dan pemahaman pegawai di lapangan. Kesenjangan ini dapat terjadi karena komunikasi visi yang kurang efektif, perbedaan persepsi terhadap prioritas kerja, atau tekanan target teknis yang mendorong pegawai untuk lebih fokus pada pencapaian jangka pendek. Akibatnya, nilai-nilai kerja Islami seperti amanah, disiplin, dan tanggung jawab berpotensi terpinggirkan (Aini et al., 2023). Penelitian Aini et al. (2023)²¹ menegaskan bahwa gaya kepemimpinan Islami memiliki peran penting dalam menjaga integritas dan kinerja karyawan, terutama saat organisasi menghadapi tekanan perubahan dan ketidakpastian. Pemimpin yang mampu memadukan orientasi hasil dengan komitmen pada nilai-nilai Islami tidak hanya memperkuat budaya kerja yang beretika, tetapi juga memastikan bahwa transformasi bisnis berjalan selaras dengan identitas moral perusahaan.

Perbedaan kompetensi antarpegawai menjadi tantangan strategis yang dihadapi PT Gerlink Utama Mandiri dalam menghadapi era transformasi bisnis. Perusahaan yang semula bergerak di bidang geoteknik kini memperluas lini bisnisnya ke sektor teknologi kesehatan dan energi hijau. Perubahan ini menuntut keterampilan teknis dan manajerial yang lebih spesifik, baik dalam penguasaan teknologi terkini maupun dalam pengelolaan sumber daya secara strategis. Pegawai lama yang terbiasa bekerja di bidang geoteknik sering kali mengalami kesulitan beradaptasi dengan tuntutan kompetensi baru, sedangkan pegawai baru yang direkrut dari luar belum sepenuhnya memahami budaya kerja Islami yang selama ini menjadi ciri khas

²¹Aini, Q., Utami, N., & Hidayat, R. (2023). Islamic leadership style and its impact on employee performance: A case study in dynamic business environments. *International Journal of Islamic Business and Management*, 7(1), 45–57. <https://doi.org/10.46281/ijibm.v7i1.1987>

perusahaan (Dessler, 2020). Fenomena ini selaras dengan pendapat Robbins dan Judge (2019)²² yang menegaskan bahwa perbedaan kompetensi dan latar belakang dapat memicu kesenjangan kinerja apabila tidak diimbangi dengan program adaptasi yang tepat. Ketidakseimbangan kompetensi tersebut berdampak langsung pada kualitas kerja dan konsistensi penerapan nilai-nilai Islami di lingkungan perusahaan. Dalam konteks PT Gerlink Utama Mandiri, situasi ini semakin kompleks karena adanya fragmentasi budaya organisasi. Budaya kerja yang sebelumnya homogen dan solid ketika perusahaan hanya berfokus pada bidang geoteknik kini harus beradaptasi dengan keberagaman latar belakang, pola pikir, dan nilai kerja yang dibawa oleh pegawai dari divisi-divisi baru. Menurut Schein (2017)²³, perubahan orientasi bisnis menuntut penyesuaian budaya organisasi agar tercapai kohesi sosial di antara pegawai. Tanpa strategi integrasi budaya yang tepat, identitas Islami perusahaan berpotensi melemah, sehingga mengurangi daya dorong etos kerja Islami yang menjadi kekuatan moral perusahaan. Di sisi lain, tekanan persaingan di industri alat kesehatan sangat tinggi. Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi, memenuhi target produksi, dan merespons cepat perkembangan teknologi medis. Tekanan ini sering kali membuat pegawai lebih terfokus pada pencapaian teknis dan kuantitatif seperti volume produksi atau target penjualan, sementara aspek kualitatif seperti kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja sebagai ibadah cenderung terabaikan (Ali & Al-Owaihian, 2008)²⁴. Padahal, Islam menekankan pentingnya keseimbangan antara pencapaian profesional dan integritas moral, sebagaimana firman Allah SWT:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

²²Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-18). Jakarta: Salemba Empat.

²³ Schein, E. H. (2017). *Budaya organisasi dan kepemimpinan* (Edisi ke-5). Jakarta: Penerbit Erlangga.

²⁴ Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>

Artinya: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin..." (QS. At-Taubah [9]: 105).

Ayat ini mengandung pesan bahwa setiap pekerjaan harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, serta dipertanggungjawabkan tidak hanya di hadapan manusia, tetapi juga di hadapan Allah SWT.

Jika dibandingkan dengan kondisi ideal menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategis, terlihat adanya kesenjangan yang cukup signifikan. Teori MSDM menekankan pentingnya keselarasan antara visi pimpinan, kompetensi pegawai, dan budaya organisasi yang kuat sebagai kunci keberhasilan jangka panjang (Armstrong & Taylor, 2020)²⁵. Namun, dalam realitas di PT Gerlink Utama Mandiri, transformasi bisnis yang cepat belum diiringi dengan penguatan kepemimpinan yang kohesif, peningkatan kompetensi yang merata, dan integrasi budaya kerja yang solid. Akibatnya, potensi disharmoni antara pegawai dan manajemen menjadi lebih besar, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mengarahkan pegawai menuju pencapaian tujuan yang sesuai dengan syariah. Pemimpin yang amanah, adil, dan memberi teladan akan mampu membentuk budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islami. Allah SWT berfirman:

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 apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaklah kamu menetapkannya dengan adil..." (QS. An-Nisa [4]: 58).

Ayat ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam tidak hanya berfokus pada aspek teknis manajerial, tetapi juga menuntut integritas moral yang tinggi agar budaya organisasi yang Islami dapat terjaga di tengah dinamika perubahan bisnis. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi relevan dan penting dilakukan. Secara praktis, hasil penelitian

²⁵ Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Panduan praktik manajemen sumber daya manusia Armstrong (Edisi ke-15). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT Gerlink Utama Mandiri untuk merancang program pengembangan pegawai yang selaras dengan nilai Islami, memperkuat gaya kepemimpinan yang visioner dan inklusif, serta membangun budaya organisasi yang mampu mengakomodasi keberagaman tanpa kehilangan jati diri Islami. Secara teoretis, penelitian ini akan memperkaya literatur MSDM khususnya dalam konteks organisasi yang mengalami percepatan transformasi bisnis di sektor industri strategis seperti alat kesehatan. Jika tantangan ini tidak segera diatasi, risiko yang dihadapi meliputi penurunan kualitas kerja, melemahnya integritas internal, hingga berkurangnya daya saing perusahaan di pasar yang sangat kompetitif.

Untuk memahami fenomena ini secara lebih mendalam, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan mewawancarai 10 pegawai PT Gerlink Utama Mandiri di Kota Bandung yang dipilih secara purposive. Pemilihan responden mempertimbangkan latar belakang pendidikan, usia, kemampuan bermusyawarah (syura), kemampuan berprestasi dan bertindak (achievement and action competence), ukhuwah, serta kerja keras. Faktor-faktor ini dipilih karena berkaitan langsung dengan dimensi gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja Islami di perusahaan.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa sebanyak 9 dari 10 responden dengan latar belakang pendidikan S1 menyatakan keyakinan pribadi bahwa etos kerja Islami berperan penting dalam meningkatkan integritas pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Keyakinan ini mencerminkan pandangan bahwa nilai-nilai Islami yang terinternalisasi, seperti kejujuran (ʿsidq), amanah, disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme, menjadi landasan moral yang memperkuat perilaku kerja yang konsisten dan berintegritas tinggi. Sebanyak 7 dari 10 responden dengan indikator syura' (musyawarah) menyatakan bahwa mereka setuju apabila pemimpin melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan.

Pandangan ini mencerminkan persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan partisipatif yang mengakomodasi aspirasi pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi mereka. Namun, sebagian responden

lainnya berpendapat bahwa tidak semua keputusan yang diambil oleh pimpinan melibatkan karyawan, terutama keputusan strategis yang bersifat mendesak atau memerlukan kerahasiaan tertentu. Pada indikator Amanah, sebanyak 9 dari 10 responden menyatakan bahwa mereka menilai pimpinan perusahaan konsisten dalam menepati janji serta menjalankan komitmennya secara tepat waktu. Persepsi ini mencerminkan adanya integritas dan kredibilitas kepemimpinan, yang menjadi salah satu pilar utama dalam membangun kepercayaan (trust) antara pemimpin dan bawahan.

Hasil studi pendahuluan pada indikator achievement and action competence serta hard work menunjukkan bahwa semua responden menetapkan sasaran kerja secara efektif dengan orientasi capaian yang melebihi target yang telah ditentukan, tidak hanya berfokus pada pencapaian target minimal. Temuan ini mengindikasikan adanya orientasi kinerja yang berlandaskan pada prinsip exceeding performance expectations, di mana pegawai menunjukkan komitmen untuk menghasilkan output yang optimal melalui perencanaan kerja yang matang, eksekusi yang disiplin, dan evaluasi hasil yang berkesinambungan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai PT Gerlink Utama Mandiri memiliki persepsi positif terhadap penerapan nilai-nilai Islami dalam lingkungan kerja, khususnya yang berkaitan dengan etos kerja Islami. Dimensi gaya kepemimpinan tercermin melalui penerapan prinsip syura' dan sifat amanah pimpinan, yang dinilai mampu meningkatkan kepercayaan, partisipasi, dan rasa memiliki pegawai terhadap perusahaan. Dimensi kompetensi tergambar dalam kemampuan pegawai untuk menetapkan sasaran kerja yang efektif dan melampaui target minimal, sebagaimana tercermin pada indikator achievement and action competence serta hard work. Sementara itu, dimensi budaya organisasi Islami tercermin dari internalisasi nilai-nilai kejujuran, disiplin, tanggung jawab, ukhuwah, serta orientasi kerja sebagai ibadah.

Penelitian ini memiliki urgensi yang signifikan karena mengkaji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap etos kerja islami di lingkungan perusahaan swasta non-

syariah yang berinisiatif menerapkan prinsip-prinsip syariah. Kebaruan penelitian terletak pada konteksnya yang unik, yakni perusahaan non-syariah yang secara sadar mengadopsi nilai-nilai Islami dalam manajemen internalnya. Selain itu, pendekatan simultan terhadap tiga variabel strategis manajemen (gaya kepemimpinan islami, kompetensi, dan budaya organisasi) dalam hubungannya dengan etos kerja islami masih jarang ditemukan dalam literatur, terutama di sektor industri strategis. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai islam, sekaligus memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Islami, khususnya pada perusahaan yang berada di luar institusi syariah formal namun berkomitmen pada penerapan prinsip etika Islam dalam operasionalnya.

Temuan ini menunjukkan adanya potensi yang kuat bagi perusahaan untuk membangun dan mempertahankan budaya kerja islami yang dapat meningkatkan integritas, kinerja, dan daya saing organisasi. Namun demikian, masih diperlukan penguatan dan konsistensi dalam implementasi nilai-nilai tersebut di seluruh lini organisasi, termasuk pelibatan pegawai secara lebih merata dalam pengambilan keputusan strategis. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan islami, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap etos kerja islami pegawai pada PT Gerlink Utama Mandiri di Kota Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai Islami, sekaligus memperkaya kajian teoretis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks organisasi islami dan industri strategis.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap etos kerja islami pegawai PT. Gerlink utama mandiri di kota bandung?

2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap etos kerja islami pegawai PT. Gerlink utama mandiri di kota bandung?
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja islami pegawai PT. Gerlink utama mandiri di kota bandung?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja islami pegawai PT. Gerlink utama mandiri di kota bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap etos kerja islami pegawai PT. Gerlink utama mandiri di kota bandung.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap etos kerja islami pegawai PT. Gerlink utama mandiri di kota bandung.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja islami pegawai PT. Gerlink utama mandiri di kota bandung.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap etos kerja islami pegawai PT. Gerlink utama mandiri di kota bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi semua pihak terkait, baik dari segi akademis maupun praktis.

1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan Islami, kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja Islami. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis, menjadi referensi bagi akademisi, mahasiswa, dan peneliti dalam penelitian sejenis, serta mendukung pengembangan teori dan metodologi penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam. Selain

itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi terhadap perkembangan literatur ilmiah di bidang manajemen.

2. Kegunaan Praktis

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Gerlink Utama Mandiri Kota Bandung dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait penerapan gaya kepemimpinan Islami, peningkatan kompetensi, dan penguatan budaya organisasi guna meningkatkan etos kerja Islami pegawai serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

b. Masyarakat Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi masyarakat umum, khususnya praktisi, calon tenaga kerja, dan organisasi lainnya, mengenai pentingnya penerapan gaya kepemimpinan Islami, kompetensi, dan budaya organisasi dalam membangun etos kerja Islami, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di berbagai lingkungan kerja.

E. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Etos Kerja Islami Pegawai pada PT. Gerlink Utama Mandiri di Kota Bandung.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan beretika. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya agar bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan bukan hanya tentang struktur otoritas dan instruksi, tetapi juga mencerminkan nilai dan etika yang dianut oleh seorang pemimpinnya.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan ideal adalah yang

meneladani akhlak Rasulullah SAW. Bass dan Riggio (2006) dalam teori kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya pengaruh ideal dan perhatian individual, yang dalam konteks Islam dapat diterjemahkan sebagai amanah, keadilan, musyawarah, dan keteladanan moral. Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai ini tidak hanya bertindak sebagai atasan, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual dan moral bagi bawahannya. Dalam kerangka ini, gaya kepemimpinan Islami sangat relevan untuk mendorong terbentuknya etos kerja Islami di lingkungan organisasi.

Etos kerja Islami sendiri merupakan seperangkat nilai dan sikap kerja yang dilandasi oleh ajaran Islam, di mana bekerja dipandang sebagai bagian dari ibadah dan sarana untuk mencapai keridhaan Allah SWT. Menurut Abbas et al. (2020)³⁸, etos kerja Islami meliputi nilai kejujuran, disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, dan komitmen dalam bekerja. Ketika pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, adil, dan inspiratif, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat ibadah dan dedikasi tinggi.

Sementara itu, Yukl (2013) menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan konteks organisasi dan nilai-nilai budaya yang berlaku. Dalam konteks perusahaan swasta non-syariah seperti PT. Gerlink Utama Mandiri yang mengadopsi nilai-nilai Islami, penting bagi pemimpin untuk memadukan prinsip manajerial modern dengan nilai-nilai spiritual Islam agar dapat menciptakan kohesi sosial dan loyalitas pegawai. Beberapa studi empiris memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja Islami. Penelitian Fina (2022) pada lembaga perbankan syariah menemukan bahwa kepemimpinan yang mengedepankan keteladanan moral, komunikasi efektif, dan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai berkontribusi signifikan terhadap peningkatan etos kerja Islami. Hal serupa ditemukan oleh Permana (2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap pembentukan perilaku kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai keislaman di BPRS. Bahkan, penelitian oleh Khaliq dan Ogunsola (2011)

menyimpulkan bahwa pemimpin Muslim yang menerapkan nilai-nilai akhlak Islam dalam kepemimpinannya mampu meningkatkan kepercayaan dan komitmen pegawai secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Etos Kerja Islami Pegawai pada PT. Gerlink Utama Mandiri di Kota Bandung.

Kompetensi merupakan aspek fundamental dalam menentukan efektivitas kinerja individu dalam organisasi. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berhubungan secara kausal dengan kinerja superior dalam suatu pekerjaan. Kompetensi mencakup kombinasi antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitudes) yang secara kolektif memungkinkan seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemahaman tentang kompetensi telah berkembang, tidak hanya mencakup kompetensi teknis (hard skills), tetapi juga kompetensi sosial, emosional, moral, dan spiritual (soft skills), terutama dalam organisasi yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.

Dalam perspektif Islam, kompetensi tidak hanya dinilai dari kemampuan kerja semata, tetapi juga dari amanah, ihsan (kerja tuntas dan berkualitas), dan niat yang lurus (ikhlas) dalam bekerja. Ali dan Al-Owaidan (2008) menyatakan bahwa kompetensi dalam kerangka kerja Islami harus melibatkan dimensi etika dan nilai, di mana pegawai tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional, tetapi juga mematuhi prinsip-prinsip syariah dalam setiap aktivitas kerjanya. Seorang pegawai yang kompeten menurut Islam adalah seseorang yang tidak hanya terampil, tetapi juga jujur, bertanggung jawab, konsisten, dan memiliki motivasi spiritual dalam bekerja.

Etos kerja islami memandang pekerjaan sebagai ibadah dan sarana aktualisasi diri dalam bingkai pengabdian kepada Allah SWT. Oleh karena itu, keterpaduan antara kompetensi kerja dan nilai spiritual menjadi kunci utama dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin, produktif, dan penuh tanggung jawab. Qadir (2011) menyebutkan bahwa kompetensi Islami harus mencakup dimensi ilmu (pengetahuan), amal (perilaku kerja nyata), dan

akhlak (moralitas dalam bekerja). Ketika kompetensi ini terinternalisasi, maka seseorang akan memandang tugasnya tidak sekadar kewajiban duniawi, tetapi juga bagian dari misi spiritual dan kontribusi sosial.

PT. Gerlink Utama Mandiri, sebuah perusahaan swasta non-syariah yang mengadopsi prinsip-prinsip syariah dalam tata kelola organisasinya, kompetensi pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk etos kerja Islami. Kompetensi yang dibangun tidak hanya harus menjawab tuntutan profesionalisme dan produktivitas, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai Islam seperti jujur (shiddiq), adil ('adl), disiplin (istiqamah), dan tanggung jawab (amanah). Dengan kata lain, pegawai yang kompeten secara profesional namun juga memiliki kesadaran spiritual akan lebih mampu berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang Islami dan harmonis.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah mendukung adanya hubungan positif antara kompetensi dan etos kerja Islami. Permana (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa pegawai dengan kompetensi tinggi, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan kerja, cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan sejalan dengan nilai-nilai Islam. Fadhlurrohman (2021) juga menemukan bahwa pada sektor publik, kompetensi yang dibarengi dengan internalisasi nilai-nilai agama mampu meningkatkan motivasi kerja dan integritas karyawan secara signifikan. Temuan ini diperkuat oleh Wahab dan Rahman (2020), yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan berbasis nilai Islam dapat mendorong terbentuknya budaya kerja yang positif, produktif, dan berakhlak.

Lebih lanjut, McClelland (1973), pelopor pendekatan kompetensi dalam psikologi industri, menekankan bahwa kompetensi sejati bukan hanya apa yang diketahui seseorang, tetapi bagaimana ia bersikap dan bertindak dalam situasi kerja nyata. Dalam kerangka Islami, hal ini sangat selaras dengan konsep niyyah (niat) dan amal shaleh (perbuatan baik), di mana kompetensi dinilai dari kualitas hasil kerja yang tidak hanya efisien, tetapi juga etis dan bermanfaat bagi orang lain.

Dengan demikian, dalam konteks PT. Gerlink Utama Mandiri,

membangun dan mengembangkan kompetensi pegawai tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga untuk menumbuhkan etos kerja Islami secara menyeluruh. Proses ini dapat dilakukan melalui pelatihan berbasis nilai-nilai Islam, program pembinaan spiritual, serta sistem penilaian kerja yang mempertimbangkan aspek akhlak dan etika kerja. Strategi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna, produktif, dan sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan dalam mewujudkan integritas dan keunggulan yang berkelanjutan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Islami Pegawai pada PT. Gerlink Utama Mandiri di Kota Bandung.

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen krusial dalam membentuk karakter, perilaku, dan sistem kerja di dalam suatu organisasi. Schein (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, dan diwariskan oleh sekelompok orang sebagai cara terbaik dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola ini kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, dan merasakan berbagai persoalan yang dihadapi organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya sekadar simbol atau slogan, tetapi mencerminkan nilai-nilai mendalam yang memengaruhi perilaku, etika kerja, dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

Dalam konteks organisasi modern yang mengedepankan nilai-nilai spiritual, budaya organisasi yang berakar pada prinsip-prinsip Islam dapat memberikan pengaruh besar terhadap pembentukan etos kerja Islami. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menanamkan identitas kolektif, memperkuat loyalitas karyawan, dan menciptakan konsistensi perilaku dalam lingkungan kerja. Jika nilai-nilai yang mendasari budaya tersebut adalah nilai-nilai Islami seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, ihsan, dan musyawarah, maka nilai-nilai ini akan secara langsung mendorong terciptanya perilaku kerja yang selaras dengan ajaran Islam. Etos kerja islami adalah konsep yang menempatkan

pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab moral terhadap Allah SWT. Ali dan Al-Owaidan (2008) menyatakan bahwa dalam perspektif Islam, bekerja bukan hanya kewajiban sosial, tetapi juga bagian dari pengabdian spiritual yang menuntut integritas, kesungguhan, dan profesionalisme. Oleh karena itu, budaya organisasi yang mendukung prinsip-prinsip tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk bekerja dengan dedikasi dan semangat spiritual.

Di PT. Gerlink Utama Mandiri, sebagai perusahaan swasta non-syariah yang mulai menerapkan prinsip-prinsip Islami dalam operasionalnya, pembangunan budaya organisasi yang Islami merupakan langkah strategis dalam menciptakan sinergi antara profesionalisme dan nilai spiritual. Budaya yang menanamkan nilai-nilai seperti istiqamah dalam bekerja, menjaga amanah jabatan, serta berinteraksi dengan sesama secara adil dan santun, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk terbentuknya etos kerja Islami. Budaya ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memperkuat solidaritas tim, efisiensi organisasi, dan pencapaian tujuan jangka panjang. Teori Hofstede (2010) tentang dimensi budaya organisasi juga dapat digunakan untuk memahami bagaimana nilai-nilai kolektif dalam organisasi memengaruhi perilaku kerja. Dalam konteks Islami, dimensi seperti collectivism, long-term orientation, dan uncertainty avoidance dapat dikaitkan dengan nilai-nilai ukhuwah, tawakkal, dan sikap istiqamah yang melekat dalam ajaran Islam. Dengan kata lain, penerapan budaya organisasi yang Islami akan memperkuat struktur nilai dan norma sosial yang mendorong pegawai untuk menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan semangat ibadah.

Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami memiliki hubungan positif dengan etos kerja Islami. Fina (2022) dalam penelitiannya pada perusahaan manufaktur menemukan bahwa budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam mampu meningkatkan perilaku kerja Islami seperti kejujuran, disiplin, dan kepedulian sosial. Bahkan, dalam beberapa kasus, budaya organisasi berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh antara kepemimpinan Islami dan

motivasi kerja pegawai. Kusumawati (2015) juga menyatakan bahwa budaya organisasi Islami dapat meningkatkan perilaku kerja Islami apabila nilai-nilai tersebut tidak hanya dideklarasikan secara formal, tetapi benar-benar diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi, baik pimpinan maupun pegawai.

Studi lain oleh Rachmawati dan Sari (2020) menemukan bahwa perusahaan yang konsisten menanamkan nilai-nilai spiritual Islam dalam kebijakan, prosedur, serta praktik manajerial cenderung memiliki karyawan dengan etos kerja tinggi, loyalitas yang kuat, dan kepuasan kerja yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami bukan hanya simbol keagamaan, tetapi merupakan kerangka kerja nyata yang mempengaruhi perilaku kerja harian.

Dengan demikian, di PT. Gerlink Utama Mandiri, membangun budaya organisasi Islami secara sistematis melalui pelatihan, pembiasaan, keteladanan pimpinan, dan sistem reward yang adil akan berdampak langsung pada pembentukan etos kerja Islami pegawai. Pegawai yang berada dalam lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai keislaman akan lebih mudah untuk menjaga integritas, semangat kerja, dan rasa tanggung jawab sebagai bagian dari manifestasi ibadah dalam kehidupan profesional mereka.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Islami Pegawai pada PT. Gerlink Utama Mandiri di Kota Bandung.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan kompleks, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki etos kerja tinggi dan nilai spiritual yang kuat. Etos kerja Islami, yang mencerminkan nilai-nilai seperti amanah, ikhlas, jujur, tanggung jawab, dan semangat kerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, dapat menjadi pondasi utama dalam menciptakan organisasi yang berdaya saing sekaligus bernilai etis. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi merupakan tiga elemen penting yang saling berkaitan dan berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan dan penguatan etos

kerja Islami pegawai.

Gaya kepemimpinan, khususnya yang mengedepankan nilai-nilai Islam, memiliki peran kunci dalam membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku pegawai. Pemimpin bukan hanya bertindak sebagai pengambil keputusan atau pengatur operasional, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual. Beekun (2012) menyebutkan bahwa kepemimpinan dalam Islam mengandung dimensi akhlak dan tanggung jawab, di mana seorang pemimpin harus menunjukkan integritas, keadilan, musyawarah, serta kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain. Yukl (2013) menambahkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi dan memengaruhi anggota tim melalui pendekatan personal yang selaras dengan nilai-nilai organisasi. Dalam lingkungan kerja yang berlandaskan prinsip-prinsip Islami, pemimpin yang mampu menjadi contoh nyata dari nilai-nilai tersebut akan mempermudah internalisasi etos kerja Islami dalam keseharian pegawai.

Selanjutnya, kompetensi pegawai juga memainkan peranan strategis. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut pribadi yang memungkinkan seseorang mencapai kinerja unggul dalam suatu pekerjaan. Dalam perspektif Islam, kompetensi tidak hanya terbatas pada aspek teknis (*hard skills*), tetapi juga melibatkan kompetensi moral dan spiritual, seperti kejujuran, amanah, kesabaran, serta motivasi bekerja karena Allah SWT (Ali & Al-Owaidan, 2008). Pegawai yang kompeten dan memahami nilai-nilai keislaman akan lebih mampu menjalankan tugas dengan efisiensi sekaligus etika, sehingga menghasilkan perilaku kerja yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab sebagai bagian dari ibadah. Permana (2019) menegaskan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan etos kerja Islami yang lebih baik, terutama jika nilai-nilai tersebut diperkuat melalui pembinaan dan pengembangan berkelanjutan.

Sementara itu, budaya organisasi menjadi wadah yang mengarahkan, memperkuat, dan melestarikan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi.

Schein (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai bersama, norma, dan praktik kolektif yang dibentuk secara historis dan memengaruhi seluruh perilaku kerja anggota organisasi. Dalam kerangka Islami, budaya organisasi yang dibangun atas dasar nilai kejujuran, tanggung jawab, kesederhanaan, musyawarah, dan kepedulian sosial akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya etos kerja Islami. Budaya seperti ini tidak hanya memberikan arahan perilaku, tetapi juga memperkuat rasa identitas dan tujuan bersama. Ali dan Al-Owaihian (2008) menjelaskan bahwa budaya Islami di tempat kerja menjadi elemen penting dalam memperkuat makna spiritual dari pekerjaan dan membangun motivasi intrinsik pegawai.

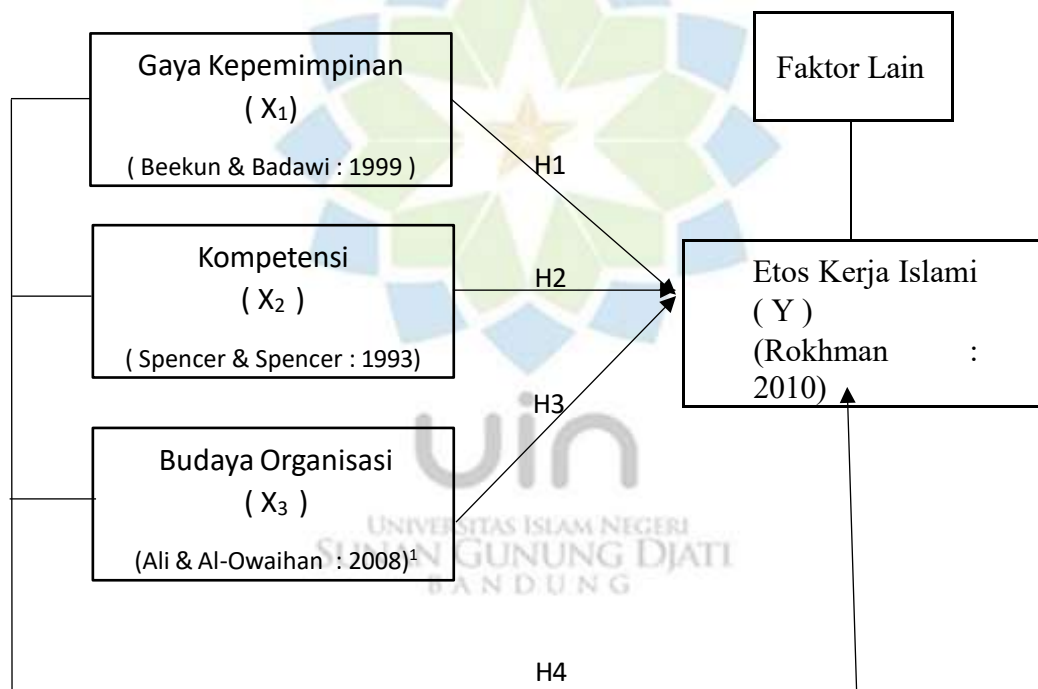
Ketiga faktor ini, jika diterapkan secara bersinergi, akan menciptakan ekosistem organisasi yang sehat secara spiritual dan profesional. Gaya kepemimpinan Islami akan memberikan arah dan keteladanan; kompetensi pegawai akan memastikan eksekusi kerja yang berkualitas; dan budaya organisasi Islami akan menjadi sistem yang menjaga konsistensi dan orientasi nilai dalam keseharian organisasi. Permana (2019) dalam studinya pada pegawai BPRS menemukan bahwa kombinasi antara kompetensi, budaya organisasi Islami, dan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja, yang dimediasi oleh etos kerja Islami. Fina (2022) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan Islami dan budaya organisasi dapat meningkatkan perilaku kerja Islami, dengan budaya berfungsi sebagai faktor penguat (moderator) dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Kusumawati (2015) menguatkan bahwa budaya Islami dalam organisasi berperan sebagai media internalisasi nilai-nilai etos kerja, sehingga hubungan antara pemimpin dan pegawai menjadi lebih harmonis dan bermakna.

Dalam konteks PT. Gerlink Utama Mandiri, sebagai perusahaan swasta non-syariah yang sedang mengadopsi prinsip-prinsip syariah dalam manajemen, penting untuk memahami bahwa penerapan ketiga variabel ini bukan hanya strategi manajerial, tetapi juga bagian dari transformasi nilai dalam organisasi. Penguatan gaya kepemimpinan Islami, investasi dalam

pengembangan kompetensi pegawai yang menyatu dengan nilai spiritual, serta pembentukan budaya organisasi Islami yang otentik adalah langkah konkret untuk membangun sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga kokoh secara moral dan spiritual. Dengan pendekatan ini, PT. Gerlink tidak hanya akan meningkatkan kinerja, tetapi juga membentuk identitas korporasi yang berkarakter dan berkeunggulan dalam jangka panjang.

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

F. Hipotesis

Berdasarkan model penelitian diatas, dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang lebih lanjut perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H1 : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja islami pegawai pada PT. Gerlink utama mandiri di kota bandung.

2. H2 : Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap etos kerja islami pegawai pada PT. Gerlink utama mandiri di kota bandung.
3. H3 : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap etos kerja islami pegawai pada PT. Gerlink utama mandiri di kota bandung.
4. H4 : Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap etos kerja islami pegawai pada PT. Gerlink utama mandiri di kota bandung.

G. Penelitian Terdahulu

Berbagai studi sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti lain yang mengangkat variabel yang sama atau serupa dengan penelitian yang akan penulis laksanakan. Berdasarkan hasil kajian pustaka, terdapat sejumlah penelitian yang memiliki keterkaitan dan relevansi dengan studi ini, antara lain.

1. Tesis dari Fina, Melyana (2022) yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kalianda)²⁶. Persamaannya terletak pada keterlibatan variabel kepemimpinan, etos kerja Islami, dan budaya organisasi. Perbedaannya ada pada jenis kepemimpinan (transformasional, bukan Islami secara eksplisit) serta budaya organisasi digunakan sebagai variabel moderator. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 30 responden dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islami dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sementara budaya organisasi Islami justru memperlemah hubungan keduanya.

²⁶ Fina, M. (2022). Pengaruh etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi Islam sebagai variabel moderasi (Studi pada Bank Syariah Indonesia KCP Kalianda) (Tesis).

2. Jurnal dari Rahayu F., & Cahyono, H. (2018) berjudul "Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja Islami karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya."²⁷
Menunjukkan hasil secara parsial etika kerja Islam dan penempatan posisi kerja belum selalu menunjukan pengaruh signifikan secara individual. Sebagai contoh, pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur, pelatihan kerja terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, sementara etika kerja Islam dan penempatan posisi kerja secara individual tidak signifikan, tetapi ketiganya bila digabungkan memengaruhi produktivitas kerja secara bermakna. Hal ini mengindikasikan pentingnya integrasi pelatihan dan pengembangan nilai-nilai Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh positif etika kerja Islam juga ditemukan dalam konteks kinerja karyawan di berbagai institusi, seperti perguruan tinggi dan lembaga keuangan syariah, dimana penerapan etika kerja Islam mendorong kinerja lebih baik, motivasi, dan kepuasan kerja. Pelatihan yang berfokus pada nilai-nilai Islam serta lingkungan kerja yang mendukung menjadi kunci sukses dalam implementasi etika kerja ini di berbagai organisasi di Indonesia.
3. Tesis dari Lisa Efrina (2019) yang berjudul "Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Kota Bandar Lampung."²⁸
Persamaannya dengan penelitian ini adalah pada variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, etos kerja Islami, dan budaya organisasi Islami. Perbedaannya terletak pada hasil penelitian yang menemukan bahwa budaya organisasi Islami tidak berpengaruh signifikan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan regresi berganda terhadap 35 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa etos kerja Islami dan

²⁷ Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja Islami karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. [Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya].

²⁸Efrina, L. (2019). Analisis pengaruh etos kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai pada perusahaan multifinance syari'ah kota Bandar Lampung (Tesis). Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, namun budaya organisasi Islami tidak signifikan.

4. Tesis Diah Ayu Kusumawati (2015) yang berjudul “Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi”²⁹

Persamaannya adalah membahas kepemimpinan Islami, budaya organisasi islami, dan etos kerja Islami. Perbedaannya terletak pada fokus akademik dan penggunaan budaya organisasi Islami sebagai variabel moderator. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan 160 responden dan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan etos kerja Islami berpengaruh signifikan, dan budaya organisasi Islami memoderasi hubungan keduanya.

5. Tesis dari Ilma Amelia (2019) “Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta etos kerja islam terhadap kineja pegawai DPMPTSP dan Naker Kabupaten Batang.”³⁰ Persamaannya ada pada variabel budaya organisasi dan etos kerja Islami. Perbedaannya adalah jenis kepemimpinan yang digunakan (transformasional) dan fokus pada instansi pemerintahan daerah. Metode penelitian kuantitatif dengan 35 responden dan analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif signifikan, sedangkan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang bervariasi.
6. Jurnal dari (Nosratabadi et al,2020)³¹ membahas pengaruh cultural intelligence pemimpin terhadap kinerja organisasi. Persamaannya dengan penelitian ini adalah mengkaji kompetensi kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Perbedaannya adalah fokus pada kecerdasan budaya, bukan kepemimpinan Islami. Metode penelitian kuantitatif dengan survei pada manajer perusahaan multinasional dan analisis struktural. Hasil

²⁹ Kusumawati, D. A. (2015). Peningkatan perilaku kerja Islami dengan budaya organisasi Islami sebagai variabel moderasi (Tesis).

³⁰ Amelia, Ilma (2019) Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta etos kerja islam terhadap kineja pegawai DPMPTSP dan Naker Kabupaten Batang. Undergraduate Thesis thesis, IAIN Pekalongan.

³¹ Nosratabadi, S., Mosavi, A., & Keivanpour, S. (2020). Leader cultural intelligence and organizational performance.

menunjukkan bahwa kecerdasan budaya pemimpin berpengaruh positif langsung dan tidak langsung terhadap kinerja.

7. Jurnal dari (Hamzah, Basri & Zulhelmy,2021)³² meneliti pengaruh kepemimpinan Islami dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di bank syariah Riau. Persamaannya adalah sama- sama meneliti kepemimpinan Islami dan etos kerja Islami. Perbedaannya pada konteks bank syariah. Metode kuantitatif dengan PLS-SEM pada 125 responden. Hasil menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
8. Jurnal dari (Zahroh & Saadati,2023)³³ menguji pengaruh kepemimpinan Islami, etos kerja Islami, dan religiusitas terhadap kinerja pegawai. Persamaannya adalah meneliti kepemimpinan Islami dan etos kerja Islami. Perbedaannya adalah memasukkan religiusitas sebagai variabel tambahan. Metode kuantitatif dengan PLS-SEM pada 120 responden. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan etos kerja Islami berpengaruh positif signifikan, sedangkan religiusitas tidak berperan sebagai mediator.
9. Jurnal dari Andi Hobby Maruli Hutosoit, Maat Pono, dan Julius Jilbert (2023) dengan judul Peran Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan dan kompetensi dalam membentuk etos kerja pegawai. Menggunakan metode kuantitatif dengan uji regresi linier berganda, penelitian ini mengambil lokasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja. Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung menunjukkan etos kerja yang kuat, seperti bertindak cepat, berpikir positif,

³² Hamzah, A., Basri, H., & Zulhelmy, Z. (2021). Influence of Islamic leadership and Islamic work ethics on employee performance. *International Journal of Islamic Business and Management*

³³ Zahroh, S., & Saadati, F. (2023). The influence of Islamic leadership, Islamic work ethic and religiosity on employee performance. *Proceedings of the Annual International Conference on Islamic Economics and Business (AICIEB)*. <https://ejournal.uinsalatiga.ac.id/index.php/aicieb/article/view/445>

dan bertanggung jawab. Kepemimpinan yang suportif juga terbukti meningkatkan motivasi kerja.³⁴

10. Jurnal dari Nur Afni Fauziah, Muhammad Kasran, dan Suparni Sampetan (2023) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi.³⁵ Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Nilai-nilai organisasi, komunikasi internal yang harmonis, serta kondisi lingkungan fisik seperti fasilitas dan ruang kerja mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja pegawai.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Metode dan Hasil Penelitian
1.	Fina (2022)	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Islam sebagai Moderator (Raden Intan Repository)	Sama-sama mengkaji etos kerja Islami, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Perbedaannya, kepemimpinan transformasional dan budaya Islam sebagai moderator.	Metode: Kuantitatif ($n \approx 30$) di BSI Kalianda; SPSS. Hasil: Etika kerja Islami & kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan; budaya organisasi islami memperlemah hubungan keduanya pada kinerja.

³⁴ Hutosoit, Andi Hobby Maruli, Maat Pono, and Julius Jilbert. 2023. "Peran Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa." Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan

³⁵ Fauziah, N. A., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik.

2.	Rahayu F., & Cahyono, H. (2018)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan etos kerja Islami karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya	Sama-sama meneliti etos kerja islami sebagai variabel Y, perbedaannya pada variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia	Menunjukkan hasil secara parsial etika kerja Islam dan penempatan posisi kerja belum selalu menunjukan pengaruh signifikan secara individual. Sebagai contoh, pada Dinas Penanaman Modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi kalimantan timur, pelatihan kerja terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, sementara etika kerja Islam dan penempatan posisi kerja secara individual tidak signifikan, tetapi ketiganya bila digabungkan memengaruhi produktivitas kerja secara bermakna.
3.	Efrina (2019)	Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja	Sama fokus pada tiga variabel utama; menerapkan dalam industri multifinance.	Metode: Survei kuantitatif ($n \approx 35$); regresi berganda. Hasil: Etos kerja Islami dan kepemimpinan Islami

		Pegawai Perusahaan Multifinance Syariah Kota Bandar Lampung (Raden Intan Repository)		berpengaruh positif dan signifikan; budaya organisasi Islami tidak signifikan; secara simultan berpengaruh positif.
4.	Kusuma wati (2015)	Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Moderasi (Unissula Repository)	Meneliti moderasi budaya organisasi Islami terhadap hubungan gaya kepemimpinan dan etos kerja Islami di konteks akademik.	Metode: Survei kuantitatif (n ≈ 160 dosen/staf); SPSS. Hasil: Kepemimpinan Islami & etos kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja Islami; budaya organisasi Islami memoderasi hubungan tersebut.
5.	Ilma Amelia (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional serta Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP dan Naker Kabupaten Batang (UIN Gus Dur Etheses)	Fokus pada tiga variabel; berbeda jenis kepemimpinan (transformasional) dan konteks pemerintahan daerah.	Metode: Survei kuantitatif (n = 35); regresi berganda. Hasil: Etos kerja Islami berpengaruh positif signifikan; budaya organisasi dan kepemimpinan tidak signifikan bervariasi; secara simultan ketiga variabel memengaruhi kinerja.
6.			Sama-sama mengkaji	

	Nosratabadi et al. (2020)	<i>Leader Cultural Intelligence and Organizational Performance</i>	pengaruh kompetensi pemimpin terhadap kinerja. Berbeda: fokus pada cultural intelligence, bukan kepemimpinan Islami.	Metode: Survei kuantitatif global; analisis struktural. Hasil: Leader CQ berpengaruh langsung & tidak langsung (melalui struktur organisasi) terhadap kinerja.
7.	Hamzah, Basri & Zulhelmy (2021)	<i>Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance in Riau</i>	Sama meneliti kepemimpinan Islami dan etos kerja Islami. Berbeda: konteks bank syariah Riau.	Metode: Kuantitatif, PLS-SEM (n = 125 pegawai). Hasil: Kepemimpinan Islami & etos kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
8.	Zahroh & Saadati (2023)	<i>The Influence of Islamic Leadership, Islamic Work Ethic and Religiosity on Employee Performance</i>	Sama meneliti kepemimpinan Islami & etos kerja Islami. Berbeda: memasukkan religiusitas sebagai variabel tambahan.	Metode: Survei kuantitatif (n = 120); PLS-SEM. Hasil: Kepemimpinan Islami & etos kerja Islami signifikan positif terhadap kinerja; religiusitas tidak signifikan sebagai mediator.
9.	Andi Hobby Maruli Hutosoit, Maat Pono, dan Julius Jilbert (2023)	Peran Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa	Sama meneliti kompetensi & etos kerja. Berbeda: fokus pada kepemimpinan nya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja. Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung menunjukkan etos kerja yang kuat,

				seperti bertindak cepat, berpikir positif, dan bertanggung jawab. Kepemimpinan yang suportif juga terbukti meningkatkan motivasi kerja
10.	Nur Afni Fauziah, Muhammad Kasran, dan Suparni Sampetana (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi	Kesamaannya, meneliti budaya organisasi sebagai variabel X dan Etos kerja sebagai variabel Y, Perbedaannya: variabel X2 Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Nilai-nilai organisasi, komunikasi internal yang harmonis, serta kondisi lingkungan fisik seperti fasilitas dan ruang kerja mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan kajian dari sembilan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, etos kerja Islami, dan budaya organisasi Islami merupakan faktor penting yang secara umum berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi, mulai dari perbankan syariah, BMT, instansi pemerintah, hingga perguruan tinggi. Meskipun terdapat perbedaan konteks penelitian, jenis kepemimpinan yang diuji baik Islami, transformasional, maupun berbasis kecerdasan budaya serta posisi variabel budaya organisasi sebagai variabel independen atau moderator, sebagian besar temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan etos kerja Islami yang kuat mampu mendorong perilaku kerja produktif. Namun demikian, pengaruh budaya organisasi Islami tidak selalu konsisten. Beberapa

penelitian menemukan bahwa budaya organisasi Islami tidak berpengaruh signifikan (Efrina, 2019) atau bahkan memperlemah hubungan antara variabel lain dengan kinerja (Fina, 2022). Perbedaan hasil ini dapat dipengaruhi oleh cara penerapan nilai-nilai budaya organisasi, tingkat internalisasi oleh pegawai, serta kesesuaian dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Selain itu, adanya variabel tambahan seperti kompetensi, komitmen organisasi, atau religiusitas menunjukkan bahwa faktor-faktor ini juga berperan dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara kepemimpinan, etos kerja Islami, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam hal fokus kajian, di mana etos kerja Islami ditempatkan sebagai variabel terikat utama. Sebagian besar penelitian terdahulu justru memposisikan etos kerja Islami sebagai variabel bebas atau mediator yang memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini menguji bagaimana gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi secara langsung memengaruhi pembentukan etos kerja Islami pegawai. Selain itu, penelitian ini menggabungkan tiga variabel bebas tersebut secara simultan, yang jarang dilakukan pada penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu umumnya hanya meneliti sebagian variabel atau berfokus pada jenis kepemimpinan tertentu.

Kebaruan lain terletak pada konteks penelitian yang dilakukan pada perusahaan swasta non-perbankan, yaitu PT. Gerlink Utama Mandiri di Kota Bandung. Hal ini berbeda dengan mayoritas penelitian sebelumnya yang berfokus pada bank syariah, BMT, instansi pemerintah, atau lembaga pendidikan tinggi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan sudut pandang baru tentang bagaimana nilai-nilai Islami dapat diinternalisasikan dalam budaya kerja perusahaan swasta umum yang tidak memiliki latar belakang langsung sebagai institusi keagamaan.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam membentuk budaya kerja Islami yang kuat di sektor bisnis umum. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan etos kerja Islami pegawai melalui penguatan kompetensi, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, serta pembentukan budaya organisasi yang kondusif dan selaras dengan nilai-nilai Islam.

