

**ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
SWALAYAN SYAMSUNA DOLOPO**

SKRIPSI



Oleh:

Imroatus Sayyidah

NIM 401190085

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

202

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Imroatus Sayyidah**
NIM : 401190085
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
menyatakan bahwa sekripsi yang berjudul:

ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SWALAYAN SYAMSUNA DOLOPO

secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 27 April 2023



Pembuat Pernyataan

Imroatus Sayyidah
NIM 401190085



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

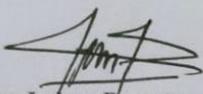
Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NAMA MAHASISWA	NIM	JURUSAN	JUDUL
Imroatus Sayyidah	401190085	Ekonomi Syariah	Etos Kerja dan Kinerja Karyawan untuk meningkatkan Kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo

telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 13 April 2023

Mengetahui:
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah,


Dr. Luhur Prasetyo, M.E.I.
NIP 197801122006041002

Menyetujui:
Pembimbing,


Iza Hanifuddin, M.Ag., Ph.D.
NIP 196906241998031002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo.

Nama : Imroatus Sayyidah

NIM : 401190085

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang
Dr. Hj. Ely Masykuroh, M.SI.
NIP 197202111999032003

(.....)

Penguji I
Tiara Widya Antikasari, M.M.
NIP 199201012019032045

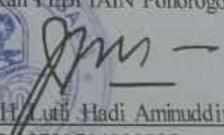
(.....)

Penguji II
Iza Haniffuddin, M.Ag., Ph.D.
NIP 196906241998031002

(.....)

Ponorogo, 26 Mei 2023

Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo


Dr. H. Lutfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 19720714200005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Imroatus Sayyidah

NIM : 401190085

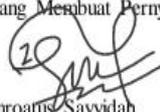
Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul : Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Untuk meningkatkan Kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa oleh dosen pembimbing, selanjutnya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat di akses melalui [etheses.iainponorogo.ac.id](https://theses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari penulisan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis. Demikian pernyataan saya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 30 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan



Imroatus Sayyidah

ABSTRAK

Sayyidah, Imroatus. Analisis Etos Kerja Islami Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Swalayan Syamsuna Dolopo. *Skripsi*. 2023. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Dosen Pembimbing Iza Hafuddin, M. Ag., Ph.D.

Kata kunci: Etos Kerja, Kinerja Karyawan, Kinerja Perusahaan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesetimpangan antara etos kerja yang diterapkan dan capaian kinerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo. Serta bagaimana dampak etos kerja terhadap kinerja Swalayan Syamsuna.

Tujuan penelitian ini adalah: A) untuk mengetahui gambaran etos kerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo. B) Untuk mengkritisi keterkaitan antara etos dengan capaian kinerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo. C) Untuk mengetahui dampak etos kerja karyawan terhadap capaian kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo.

Adapun jenis penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian lapangan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang menjelaskan tentang etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo. Data yang diperoleh data-data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi kemudian menjelaskannya dalam bentuk uraian kata-kata bukan berupa angka yang selanjutnya dipaparkan dalam bentuk laporan bersifat analisis.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan 1) Gambaran etos kerja karyawan Swalayan Syamsuna mengarah kepada karakteristik etos kerja Islami yang dikemukakan oleh Toto Tasmara. 2) Capaian kinerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut Robbins. Yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian, dan tanggung jawab telah memenuhi capaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi pada indikator ketepatan waktu dan efisiensi karyawan Swalayan Syamsuna belum memenuhi capaian kinerja karyawan perusahaan. 3) Dampak etos kerja karyawan dengan capaian kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo mengalami pencapaian yang cukup pesat. Berdasarkan teori Chandr dan Haks Swalayan Syamsuna mengalami peningkatan secara objektif atau dihitung secara akuntan dan peningkatan secara subjektif berdasarkan pesepetif pemimpin Swalayan Syamsuna.

DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
MOTO	viii
PERSEMBAHAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Studi Penelitian Terdahulu	7
F. Metode Penelitian.....	12
G. Sistematika Pembahasan	15
BAB II ETOS KERJA ISLAMI, KINERJA KARYAWAN, DAN KINERJA PERUSAHAAN	34
A. <i>Background</i> Teori.....	34
B. Deskripsi Teori.....	36
1. Pengertian Etos kerja Islami	36
2. Konsep Etos Kerja Islami	38
3. Karakteristik Etos Kerja Islami	40
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	44
5. Kinerja dan Capaian Kinerja Karyawan dan Perusahaan	45

BAB III PAPARAN DATA	49
A. Keadaan Umum Swalayan Syamsuna.....	49
B. Gambaran Etos Kerja Karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo.....	51
C. Ketimpangan antara Etos Kerja dengan Capaian Kinerja Karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo	56
D. Dampak Etos Kerja Karyawan Terhadap Capaian Kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo.....	58
BAB IV ANALISIS DATA PENELITIAN	46
A. Gambaran Etos Kerja Karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo.....	46
B. Ketimpangan antara Etos Kerja dengan Capaian Kinerja Karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo	52
C. Dampak Etos Kerja Karyawan Terhadap Capaian Kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo.....	57
BAB V.....	59
PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64
RIWAYAT HIDUP	67



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jika kita perhatikan banyak perusahaan yang memiliki keunikan tersendiri dan membentuk sebuah budaya organisasi. Menurut Stoner budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi sering diartikan sebagai simbol-simbol, nilai-nilai, yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan dengan organisasi lain. Schein mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar dipelajari bersama oleh kelompok seperti memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal¹. Robbins mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Dengan memiliki simbol, nilai, atau system bersama tersebut sebuah perusahaan atau organisasi memiliki kinerja yang berbeda.²

¹ Edgar H Schain, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, (San Fransisco: Jossey-Bass Pulisher, 2004).

² Robbins Stephem P, *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application, Seventh Edition* (Jakarta: Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo, 1998), 111.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting dalam perusahaan atau organisasi, karena SDM berperan dalam penyaluran kreatifitas, tenaga, karya, bakat dan dorongan yang berguna untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. SDM merupakan faktor penting dalam dalam mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan atau organisasi.³ Sumber daya manusia merupakan *asset* berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini harus mampu memberikan yang terbaik untuk pencapain organisasi. Nilai-nilai tertentu yang ada dalam perusahaan merupakan merupakan kekuatan yang potensial untuk mengarahkan karyawan dan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian dari parboteeah terbukti bahwa kepercayaan terhadap agama berdampak kuat terhadap pemahaman nilai-nilai agama yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja seorang individu.

Kefektifan kerja pada suatu perusahaan tentunya sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, budaya karyawan pada suatu perusahaan juga sangat mempengaruhi efektifitas kerja karyawan. Marcoulides dan Heck mengatakan bahwa salah satu cara meningkatkan kinerja perusahaan adalah memengaruhi budaya organisasi melalui aktivitas-aktivitas manajemen yang secara langsung ditujukan untuk memengaruhi determinan faktor dan budaya organisasi⁴. Penelitian tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk kemajuan perusahaan.

³ Rivai Zainal and Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: Raja Grafindo, 2011),4.

⁴ Yasin, Mahmuddin, *Membangun Organisasi Berbudaya (Studi BUMN)*, (Jakarta Selatan: Expose, 2013), 15.

Karena penurunan kinerja baik dalam individu maupun kelompok dapat berpengaruh tidak baik bagi perusahaan⁵.

Islam merupakan agama yang sempurna karena mengandung prinsip fundamental dalam mengatur segala aspek kehidupan manusia.⁶ Kesempurnaan agama Islam hendaknya diimplementasikan dalam segala aspek kehidupan sehari-hari.⁷ Salah satu implementasi dari ajaran Islam adalah bekerja. Menurut Nurdin Usman Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu system, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Seorang muslim dalam bekerja harus mempunyai etos kerja Islami. Tasmara menjelaskan etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan yang lurus.⁸ Al-Qur'an mengajarkan keyakinan yang berkaitan dengan komitmen terhadap pekerjaan dan melarang perilaku kerja yang bertentangan dengan kode etik seperti bermalas-malasan, menyia-nyaiakan waktu, dan melakukan aktivitas yang tidak produktif. Konsep etos kerja Islami ini berlandaskan atas konsep iman dan amal soleh sehingga etos kerja Islami ini memiliki ciri kerja yang berasaskan pada aqidah, ilmu dan kerja dengan meneladami sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-

⁵ Rivai, and Buchari, *Islamic Economy*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 24.

⁶ Mooduto, Arie, *Ekonomi Islam: Pilihan Mutlak Seorang Muslim* (Jakarta: Raja Grafindo Press, 2019), 13.

⁷ Departemen, Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Jakarta: Karya Insan Indonesia, 2019), 21.

⁸ Toto, Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 16.

Nya.⁹ Etos kerja Islami yang tinggi akan melahirkan produktifitas yang tinggi pula dan akan berpengaruh juga pada kinerja seseorang. Seseorang yang menyadari hal ini akan selalu termotivasi dan semangat dalam bekerja, sehingga dapat meraih kesuksesan di dunia dan di akhirat.

Swalayan Syamsuna merupakan tempat perbelanjaan berbentuk toko yang bergerak di bidang penjualan barang kebutuhan sehari-hari. Swalayan Syamsuna beralamatkan di Jalan Adil Makmur 98 Bangunsari Dolopo. Swalayan Syamsuna memiliki tekad untuk menciptakan perusahaan yang Islami. Semua karyawan yang bertugas diwajibkan untuk memakai hijab. Swalayan Syamsuna yang ada di Dolopo menjadi satu-satunya swalayan yang berprinsip Islami di Daerah Dolopo. Adapun moto dari Swalayan Syamsuna yaitu Islami, Ramah, Murah¹⁰. Dalam moto yang telah dibentuk tersebut secara langsung Swalayan Syamsuna telah Menerapkan etos kerja Islami.

Dalam upaya peningkatan produktivitasnya Swalayan Syamsuna berusaha memperhatikan tata kelola sumber daya manusianya dengan baik karena SDM merupakan faktor penggerak dan menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Swalayan Syamsuna menerapkan pendekatan spiritual dalam pengembangan karyawannya dengan menerapkan kegiatan keagamaan dalam setiap kesehariannya. Seperti, berpakaian rapi, datang tepat waktu, menerapkan kejujuran, menerapkan sholat dhuha, melakukan kajian rohani, bertingkah laku sopan dan ramah.¹¹ penanaman etos kerja pada karyawan Swalayan Syamsuna dapat dilihat dari peranan pemimpin yang selalu

⁹ Asifuddin,Ahmad Janan, *Etos Kerja Islami*(Surakarta: Muhammadiyah University,2004),13.

¹⁰ Sugeng Rahayu widodo, Direktu Utama Swalayan Syamsuna,*Wawancara*,31 Maret 2023.

¹¹ Ibid.

memotivasi karyawannya untuk menjujung tinggi kejujuran dan keikhlasan dalam bekerja yang dimana kedua etos ini dapat menumbuhkan rasa etos kerja yang lain seperti selalu disiplin, ramah dalam melayani, memiliki moralitas yang bersih dan disiplin. Berdasarkan hasil pengamatan para karyawan selalu ramah kepada para konsumen dan bertingkah laku sopan.

Berdasarkan hasil penelitian Derry pratama etos kerja Islami berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terdapat kesetimpangan terhadap etos kerja dengan capaian kinerja di Swalayan Syamsuna Dolopo yang dimana terdapat kurang adanya efisiensi kerja yang dimana banyak karyawan yang masih bermalas-malasan ketika waktu senggang seperti bermain *handphone* dan juga yang bersantai di gudang. Serta kurang ketepatan waktu karyawan yang dimana masih banyak karyawan yang terlambat ketika datang bekerja.¹² Hal ini menggugah peneliti untuk melakukan penelitian terhadap etos kerja karyawan Swalayan Syamsuna dan kinerja Swalayan Syamsuna yang berdampak pada peningkatan kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo.¹³

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dipaparkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran etos kerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo?

¹² Imroatus Sayyidah, Observasi, 25 September 2022.

¹³ Imroatus Sayyidah, Observasi, 20 September 2022

2. Mengapa terjadi ketimpangan antara etos kerja dengan capaian kinerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo?
3. Bagaimana dampak etos kerja karyawan terhadap capaian kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan etos kerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo.
2. Untuk mengkritisi keterkaitan antara etos dengan capaian kinerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo.
3. Untuk dampak etos kerja karyawan terhadap capaian kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini di bagi atas dua aspek yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menguji sebuah teori apakah terdapat perbedaan antara teori dan masalah di kehidupan nyata.
- b. Untuk menambah kajian ilmiah perkembangan ilmu pengetahuan.
- c. Sebagai bahan informasi bagi pembaca.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi pengguna informasi khususnya bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai gambaran, rujukan serta acuan untuk pengambilan keputusan dalam mengatur manajemen yang baik berkaitan dengan masalah strategi sumber daya manusia dengan nilai-nilai Islam.
- b. Bagi mahasiswa dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk memahami tentang peranan nilai-nilai Islam dalam peningkatan kinerja karyawan secara lebih mendalam.
- c. Bagi peneliti untuk menambah wawasan penulis dalam rangka menambah khsanah ilmu pengetahuan.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari kesamaan penelitian yang sudah ada, maka penulis melakukan penelusuran dari penelitian-penelitian yang sudah ada antara lain sebagai berikut :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Bagus Mohammad dan Mohammad Nafi Hadi Ryandono yang berjudul “ Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun”. Hasil penelitian ini yaitu etos kerja Islam terbukti berdampak positif terhadap kinerja bisnis, ini di buktikan dengan peningkatan pendapatan oleh pedagang pasar, kenaikan laba usaha dan juga peningkatan pangsa pasar.¹⁴

¹⁴ Bagus Muhammad Ramadhan dan Muhammad Nafik, “Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun” Universitas Airlangga: JESTT, Volume 2, Nomor 4, (2015).

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Weni Indriani yang berjudul “Kontribusi Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Dosen”. Hasil dari penelitian ini yaitu etos kerja Islam memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap Kinerja dosen¹⁵.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ian Permana wahyu yang berjudul “Strategi Meningkatkan Kinerja Sumber daya Manusia Melalui Budaya Organisasi”. Hasil dari penelitian ini ialah budaya organisasi sangat berhubungan dengan lingkungan kerja sehingga pegawai memiliki motivasi kerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.¹⁶

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Putri Mauliza, Rusli Yusuf, dan Roli Ilhamsyah yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh”. Hasil dari penelitian ini ialah etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan dan persial terhadap kinerja pegawai WH kota Banda Aceh¹⁷.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Muayyanah yang berjudul “Implementasi Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Nibras *House* Trangkil Pati”. Hasil

¹⁵ Weni Indriani, “Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen” *Jurnal Ekonomi*, Volume 1, Nomor 2, (2015),187

¹⁶ Permana Wahyu, “Strategi Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi,” *Jurnal Ekonomica*, Volume 1, Nomor 2, (2019),53.

¹⁷ Putri Mauliza, Rusli Yusuf, Roli Ilhamsyah, “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh,” *Jurnal Persepektif Ekonomi Darusslam*, Volume 1, Nomor 2,(2016).”

dari penelitian ini ialah implementasi etos kerja Islami dan budaya organisasi telah diterapkan dengan baik dan berdampak pada peningkatan kinerja pada karyawan Nibaras *House* Trangkil pati.¹⁸

Keenam, Penelitian yang dilakukan oleh Cihwanul Kiron yang berjudul “Etos Kerja dalam Islam”. Hasil dari penelitian ini ialah pengkajian literature mengenai etos kerja berdasarkan para ahli.¹⁹

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Rifqi Muntaqo, Muhammad Khozinul Huda yang berjudul “ Etos Kerja Islam dalam Pendidikan Islam” hasil dari penelitian ini ialah pendidikan Islam telah mencapai etos kerja Islami diantaranya sikap percaya diri, berwawasan luas, jiwa yang merdeka dan kemampuan memprediksi masa depan.²⁰

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Nur Kholis yang berjudul “ Etos Kerja Islami” penelitian ini mengkaji mengenai etos kerja Islami berdasarkan tafsir maudhu’i.²¹

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Edy Roswandi, Abdul Sani dan Shanty Komalasari yang berjudul “ Kecerdasan Spiritual dengan Kepuasan Kerja Guru Tahfiz Al-Haramain” hasil dari penelitian ini terdapat

¹⁸ Khoiril Musyyanah, “Implementasi Etos Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Nibaras House Trangkil Pati,” *Skripsi* (Jawa Tengah: IAIN Kudus, 2021).

¹⁹ Cihwanul Kiron, “Etos Kerja Dalam Islam.” *Tawazun: Jurnal of Sharia Economic Law*, Volume 1, Nomor 1 (2018).

²⁰ Muhammad Khozinul Huda, Rifqi Muntaqo “Etos Kerja Islam Dalam Pendidikan Islam” *Jurnal Paramurobi*, Volume 1 Nomor 1 (2018).

²¹ Nur Kholis, “.Etos Kerja Islami.” *Jurnal Mukaddimah*, Vol 1 no 2 (2007)

hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kepuasan kerja guru tahfiz Al-Haramain Banjarmasin.²²

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Akmal Mundiri yang berjudul “ Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren” hasil dalam penelitian ini yaitu peningkatan mutu pendidikan dapat memunculkan etos kerja yang produktif.²³

Kesebelas, penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky yang berjudul “ Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lapaas Lhokseumawe” hasil dari penelitian ini adalah etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁴

Kedua belas, penelitian yang dilakukan oleh Putri Mauliza, Rusli Yusuf, T. Roli Ilhamsyah yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Bnada Aceh” hasil dari penelitian ini adalah etos kerja Islami, gaya kepemimpinan Transformasional dan komitmen

²² Edy Roswandi, Abdul Sani dan Shanty Komalasari, “Kecerdasan Spiritual dengan Kepuasan Kerja Guru Tahfiz Al-Haramain.” *Jurnal Al Husna*, Volume 1 Nomor 2 (2020).

²³ Akmal Mundiri, “Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren” *Jurnal Pendidikan Pedagogik*, Vol. 03 No. 01 (2015).

²⁴ Harjoni Desky, “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lapaas Lhokseumawe.” *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol 8 Nomor 2, (2014)”

organisasi berpengaruh secara persial dan simultan terhadap kinerja pegawai WH kota Banda Aceh.²⁵

Ketiga belas, penelitian yang dilakukan oleh Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang” hasil dari penelitian ini adalah etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁶

Keempat belas, penelitian yang dilakukan oleh Dwi Sulistio Wahono dan Yunus Mustaqim yang berjudul “ Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT se-Kabupaten Kudus” hasil dari penelitian ini ialah keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kedua, etos kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ketiga, keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelima, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁷

²⁵ Putri Mauliza, Rusli Yusuf, Roli Ilhamsyah, “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh" *Jurnal PersepektifEkonomi Darussalam*, Volume 2 Nomor 2, (2016).

²⁶ Derry Pratama, Agus Purwadi, Imamul Hakim, “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang" *FALAH: Jurnal EkonoI Syariah*, Volume 3 Nomor 2 (2018).

²⁷ Dwi Sulistyo Wahono, Yunus Mustaqim, “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus" *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, Volume 4 Nomor 2, (2016).

Kelima belas, penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Kurniawan yang berjudul “ Urgensi Bekerja Dalam Al-Quran” hasil dari penelitian kedudukan kerja dalam Islam ditempatkan dalam posisi yang sangat *urgensi*, mulia dan luhur sebagai salah satu wujud ibadah kepada Allah.²⁸

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini ialah kualitatif dengan jenis penelitian lapangan yang mengambil lokasi²⁹ di Swalayan Syamsuna cabang Dolopo.

2. Data dan sumber Data

Data didefinisikan sekumpulan informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamatan (*observasi*) suatu objek, data dapat berupa angka dan dapat pula merupakan lambang atau sifat³⁰. Data untuk penelitian ini adalah:

- a. Data penggambaran etos kerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo.
- b. Data capaian kinerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo.
- c. Data dampak etos kerja karyawan terhadap capaian kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun

²⁸ Rahmad Kurniawan, “Urgensi Bekerja Dalam Al-Quran.” *Jurnal Transformatif*, Volume 3 Nomor 1, (2019).

²⁹ Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah*, (Ponorogo: STAIN PO Press, 2010), 6;

³⁰ Syafizal Helmi Situmorang, *Analisis Data Untuk Riset Dan Bisnis*, (Medan: USU Press, 2010), 1..

yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah para Karyawan dan Staf yang bekerja di Swalayan Syamsuna.

3. Teknik Pengumpulan Data

d. Observasi

Dalam penelitian ini observasi dilakukan pada karyawan Swalayan Syamsuna untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islami dalam Kinerja Karyawan.

e. Wawancara

Wawancara dilakukan pada karyawan Swalayan Syamsuna dan pihak terkait terhadap keabsahan data.

f. Dokumentasi

Dalam penelitian ini dokumentasi diperoleh dari foto hasil wawancara dan data lain yang berkaitan dengan penelitian.

4. Tehnik Pengolahan Data

Data yang diperoleh melalui tiga tahap yaitu pemaparan data berdasarkan pada sistematika yang telah ditetapkan (*display*), memilih dan memilah data yang relevan dengan pembahasan penelitian (*reduction*) dan melakukan penarikan kesimpulan (*conclution*).

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data meliputi mendeskripsikan fenomena seperti mengklasifikasikan, dan melihat bagaimana konsep-konsep mengalir dari satu sama lain dan saling bergantung. Dalam rangka menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan penulis maka analisis data yang menjadi

acuan dalam penelitian maka mengacu pada beberapa tahapan yang di jelaskan Miles dan Huberman yaitu: Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.³¹

a. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Suatu penelitian akan dianggap benar dan relevan jika dapat membuktikan keabsahannya. Berikut ini merupakan teknik pengecekan keabsahan data :

- a. Perpanjangan kehadiran peneliti di lapangan. Hal ini penting untuk penelitian kualitatif yang berorientasi pada keadaan sebenarnya, sehingga perpanjangan keikutsertaan dapat memastikan apakah konteks itu dapat dipahami dan dihayati. Disamping itu membangun kepercayaan antara subyek dan peneliti memerlukan waktu yang cukup lama³².
- b. Observasi yang mendalam, yaitu ketekunan pengamatan dimaksudkan menemukan ciri-ciri dan unsur yang relevan dengan persoalan yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci³³.
- c. Triangulasi, Triangulasi dalam pengujian keabsahan data ini diartikan sebagai pengecekan dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.³⁴

³¹ Muri Yusuf, *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan Gabungan* (Kencana, 2014), 400.

³² Hijriah Juliandi, "Implementasi Corporate Social Responsibility Pada PT. Maruki Internasional Indonesia," *Skripsi* (Makassar; Universitas Hasanuddin, 2013), 42."

³³ Ibid, 43.

³⁴ Ibid, 44..

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan hasil penelitian, penulis akan membagi dalam lima bab yang digambarkan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, menguraikan mengenai judul penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian (jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik analisis data, teknik pengecekan keabsahan data), dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Teori yang berisi *Background* teori, Deskripsi Teori Etos Kerja Islami dan Kinerja, dan Kajian Literatur Teoritik.

Bab III Menguraikan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, Gambaran Etos Kerja Karyawan Swalayan Syamsuna, Capaian Kinerja Karyawan Swalayan Syamsuna, Dampak Etos Kerja terhadap capaian kinerja Swalayan Syamsuna.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, melakukan analisis mengenai data etos kerja karyawan Swalayan Syamsuna, Capaian kinerja karyawan Swalayan Syamsuna, Dampak etos kerja terhadap capaian kinerja Swalayan Syamsuna.

Bab V Penutup, menguraikan kesimpulan dan saran sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan untuk memudahkan pembaca memahami isi dari penelitian.

BAB II

ETOS KERJA ISLAMI, KINERJA KARYAWAN, DAN KINERJA PERUSAHAAN

A. *Background Teori*

Teori etos kerja pertamakali dicetuskan oleh Maximilian Weber atau yang dikenal dengan Max Weber yang lahir pada tanggal 21 April 1864, Jerman. Dalam karyanya yang berjudul “ *Die Protestantische Ethik Und Der Geist Des Kapitalismus*” atau *Etika Protestan dan Semangat Kapitalisme* pada tahun 1905 Weber menuliskan bahwa kapitalisme di Eropa Utara ketika semangat etika protestan sangat berpengaruh terhadap kerja ekonomi. Dengan kata lain, etika kerja protestan merupakan kekuatan yang mempengaruhi perkembangan kapitalisme pada waktu itu.³⁵

Penemuan Weber dilanjutkan oleh akademisi dengan studi lain, seputar etos kerja. Robert Bellah pada tahun 1957 yang membahas mengenai kemajuan jepang dengan meninjau pengaruh agama Tokugawa.³⁶ Kemudian Clifford Geertz pada tahun 1963 dalam penelitiannya yang membandingkan kota Mojokuto di Jawa tengah dengan Tabanan di Bali. Yang dimana

³⁵ Reinhard; Roth, Guenther, *Scholarship and Partisanship . Essays on Max Weber*, (California: University of California, 1971), 244.

³⁶ Robert N Bellah, *Beyond Belief, Menemukan Kembali Agama*, trj. Budi Harisyah Alam (jakarta: Paramadina, 2017).

hasilnya, perkembangan ekonomi Mojokuto banyak di songkong oleh orang-orang yang memiliki keyakinan religi yang taat.

Kemudian teori etos kerja semakin di kembangkan dalam berbagai agama salah satunya yaitu teori etos kerja Islam. Dalam Islam sendiri teori etos kerja dikemukakan oleh Toto Tasmara yang lahir pada tanggal 10 November 1948 di Banjar Ciamis, Jawa Barat. Dalam bukunya berjudul *Etos Kerja Pribadi Muslim* pada tahun 1995³⁷. Dalam buku tersebut Toto Tasmara menuliskan bahwa ethos berasal dari sesuatu yang diyakini yang berimplikasi pada nilai bekerja. Kemudian pada tahun 2002 Toto Tasmara kembali menulis buku yang berjudul "*Membudayakan Etos Kerja Islami*" dimana dalam buku tersebut membahas tentang panduan untuk membudayakan etos kerja yang sesuai dengan Syariat Islam.³⁸

Dalam sejarah perkembangan teori etos kerja yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa etos kerja sangat berkaitan dengan keyakinan atau Agama yang di anut. Dalam teori Toto Tasmara yang membahas mengenai etos kerja untuk pribadi Muslim dan Pembudayaan Etos Kerja Islami sangat berkaitan erat dengan judul yang penelitian dalam skripsi ini. Dalam Swalayan Syamsuna yang dalam operasionalnya menggunakan ajaran-ajaran Islam maka teori yang di kembangkan oleh Toto Tasmara sangat berkaitan. Dan juga karakteristik dalam buku pembudayaan etos kerja Islami memiliki kemiripan pada etos kerja yang diterap di Swalayan Syamsuna.

³⁷ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: Dhana Bhakti Wakaf, 1995).

³⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002).

B. Deskripsi Teori

1. Pengertian Etos kerja Islami

Etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti watak, karakter³⁹. Toto Tasmara memaknai ethos dengan suatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja⁴⁰. Secara terminologis, ethos digunakan dalam tiga pengertian, yaitu: suatu aturan umum atau cara hidup, suatu tatanan dari perilaku, penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku⁴¹. Etos kerja dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta system nilai yang diyakininya.⁴² Toto Tasmara menjelaskan etos kerja seorang Muslim adalah semangat untuk menapai jalan yang lurus⁴³. Ahmad Janan Asifudin mengutip dalam *Hand Book of Psycologi Term*, bahwa etos diartikan sebagai pandangan khas suatu kelompok social, sisitem nilai yang melatarbelakangi adat istiadat dan tata cara suatu komunitas⁴⁴. Etos dapat didefinisikan secara sederhana sebagai karakter dasar suatu masyaeakat.

Dari kata etos terambil pula kata “ etika” yang bersifat *akhlaqiy* seperti pedoman, moral dan perilaku. Etika merupakan ilmu yang membahas mengenai akhlak manusia. Menurut James J. Spillane SJ, etika memperhatikan atau mempertimbangkan tingkah laku manusia dalam

³⁹ Hornby,AS, *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English* (London: Oxford University Press,1974),292.

⁴⁰ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf,1995),25.

⁴¹ Musa Asy'ari, *Islam, Etos Kerja Dan Pemberdayaan Ekonomi Umat* (Yogyakarta: Lesfi dan IL,1997),34.

⁴² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press),15.

⁴³ Ibid,16.

⁴⁴ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University,2004),14.

mengambil suatu keputusan dengan moral. Etika mengarahkan manusia dalam mengendalikan akal budi manusia untuk menentukan kebenaran dan kesalahan seorang terhadap orang lain.⁴⁵ Etika selalu menjadi inti ajaran yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari⁴⁶.

Perbedaan etos dengan etika berdasarkan definisi yang telah dipaparkan perbedaan etos dan etika adalah etos lebih kepada kebiasaan, karakter perilaku seseorang atau kelompok, sedangkan etika adalah hal yang baik atau buruk yang nampak dan dapat dirasakan.

Kerja adalah segala kegiatan ekonomi yang dimaksudkan untuk memperoleh upah, baik berupa kerja fisik material atau kerja intelektual⁴⁷. Menurut Toto Tasmara, kerja adalah segala aktifitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian kepada Allah Swt.⁴⁸

Menurut Toto Tasmara, tidak semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai kerja karena didalam kerja terkandung dua aspek yang harus dipenuhi secara nalar, yaitu karena ada dorongan dan kesengajaan.⁴⁹

⁴⁵ Budi Susanto, dkk, *Nilai-Nilai Etis Dan Kekuasaan Utopis* (Yogyakarta: Kanisius, 1992), 42.

⁴⁶ Imron Ganang, "Menggugah Profesionalitas Dan Etika Bisnis." *Jurnal Manajemen*, 1994, 4

⁴⁷ Muhammad Mubarak, *Al-Iqtishad: Mabadi Wa Qawa'id 'Ammah* (TTP: TP, 1997), 35.

⁴⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 27.

⁴⁹ *Ibid*, 24-25.

Bekerja merupakan seluruh kegiatan yang dilakukan dengan penuh tantangan, tidak monoton, dan selalu berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mencari trobosan baru.

Etos kerja terdiri dua kata yang meyatu yang memiliki makna semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang individu atau kelompok. Etos kerja merupakan sikap atau pandangan manusia terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang dilatarbelakangi oleh nilai-nilai yang diyakini. Nilai-nilai dapat berasal dari suatu agama, adat istiadat, kebudayaan, serta peraturan perundang-undangan tertentu yang berlaku dalam suatu Negara.

2. Konsep Etos Kerja Islami

Konsep etos kerja Islami berlandaskan iman dan amal soleh sehingga etos kerja Islami memiliki karakteristik kerja yang merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Illahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya.⁵⁰

Dalam bekerja, seorang invidu akan dihadapkan pada tiga tanggung jawab yaitu: tanggung jawab kepada Allah Swt, tanggung jawab terhadap diri sendiri, dan tanggung jawab terhadap orang lain.⁵¹

a. Tanggung jawab kepada Allah Swt

Dalam kaitannya tanggung jawab kepada Allah, dapat di perincikan sebagai berikut :

1) Iman sebagai landasan bekerja

⁵⁰ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University,2004)26.

⁵¹ Nur Kholis, .“Etos Kerja Islami”*Jurnal Mukaddimah* (accredited), Volume 1, Nomor 2,(2007)”

Bekerja adalah manifestasi keimanan. Dengan kata lain, pusat dari bekerja adalah tauhid.⁵².

2) Senantiasa Bersyukur

Manusia diperintahkan senantiasa bersyukur atas segala rezeki yang di dapat.

b. Tanggung jawab terhadap diri sendiri

1) Bekerja sebagai kewajiban

Agama Islam mewajibkan manusia untuk bekerja memenuhi kebutuhan hidupnya.

c. Tanggung jawab terhadap orang lain

1) Berzakat dan berifaq

Dengan berifaq dapat mempertahankan kegiatan dakwah, membantu fakir miskin, dan kehidupan rumah tangga dapat ditegakkan.⁵³

2) Bercakap benar

Bercakap benar merupakan ciri orang yang beriman⁵⁴. Sesungguhnya Allah sangat mengasihi orang yang benar perkataanya dan memberi keterangan dengan adil sebagai saksi⁵⁵.

⁵² Al-Qur'an, 2:152.

⁵³ Al-Qur'an, 58:14.

⁵⁴ Al-Qur'an, 58:14.

⁵⁵ Al-Qur'an, 70:33.

3. Karakteristik Etos Kerja Islami

Orang memiliki etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Hati mereka akan terus bergerak untuk memperbaiki diri, menggali potensi, mencari prestasi dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik.⁵⁶ Ciri-ciri pribadi yang memiliki etos kerja Islami adalah,⁵⁷

a. Kecanduan terhadap waktu

Cara menghargai waktu juga merupakan etos kerja. Setiap pribadi muslim akan makna dari hidup dan yakin apa yang diinginkan akan diraih pada waktu yang akan datang.⁵⁸

b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Ikhlas merupakan energi batin yang membentengi diri dari segala perbuatan buruk.

c. Kecanduan kejujuran

Perilaku jujur adalah perilaku yang diikuti dengan sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya atau integritas.

d. Memiliki komitmen (Aqidah, Aqad, Itiqad)

Goldman mengidentifikasi ciri-ciri orang yang memiliki komitmen antara lain sebagai, yaitu siap berkurban, semangat, dan mementingkan nilai kelompok dalam mengambil keputusan.⁵⁹

⁵⁶ Bagus dan Muhammad Nafik, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun" *Universitas Airlangga ESTT*, Volume 2, Nomor 4,(2015),12

⁵⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press,2002),73.

⁵⁸ Tasmara.

⁵⁹ Goleman,Daniel, *Kecerdasan Emosi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,2000).

e. Istiqomah dan kuat pendirian

Konsisten, yaitu mampu untuk bersikap secara taat asas pantang menyerah dan mampu mempertahankan komitmennya walau dalam keadaan membahayakan dirinya.

f. Kecanduan disiplin

Sikap disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dan tetap taat pada situasi apapun.

g. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan

Ciri lain etos kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya.

h. Memiliki sikap percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap.⁶⁰

i. Orang yang kreatif

Muslim yang kreatif selalu ingin mencoba hal yang baru sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

j. Tipe orang yang bertanggung jawab

Toto Tasamara mendefinisikan Sikap tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai tindakan menerima sesuatu sebagai *amanah*. Tanggung jawab merupakan bagian dari hak dan kewajiban.⁶¹

k. Bahagia karena melayani

⁶⁰ Toto Tasamara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 80-89.

⁶¹ Fitra Rizal, "Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Dalam Perspektif Islam." *IJOIS: Indonesian Journal of Islamic Studies*, Volume 1, Nomor 1, (2020), 23.

Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan.⁶²

l. Memiliki harga diri

Sikap terhadap diri dapat berpengaruh langsung terhadap dirinya tentang bagaimana menghayati setiap bagian kehidupan.

m. Memiliki jiwa kepemimpinan

Memimpin berarti memiliki peran mempengaruhi dirinya sendiri dan memberikan teladan kepada orang lain.⁶³

n. Berorientasi masa depan

Sebagaimana firman Allah pada surah al-Hasyr ayat 18 yang artinya, "...hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok...".⁶⁴

o. Hidup hemat dan efisien

Orang yang berhemat adalah orang yang memiliki pandangan jauh kedepan. Efisien berarti melakukan sesuatu secara benar, tepat dan akurat.

p. Memiliki jiwa wiraswasta (*Entrepreneurship*)

Jiwa wiraswasta adalah selalu melihat setiap sudut kehidupan dunia sebagai peluang.⁶⁵

q. Memiliki insting bertanding (*fastabiqul Khairat*)

⁶² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (jakarta: Gema Insani Press,2002),92.

⁶³ Ibiid,96-102.

⁶⁴ Al-Qur'an., 59:18.

⁶⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (jakarta: Gema Insani Press,2002),104-102.

Sebagaimana dalam firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 148.” *Setiap umat ada kiblatnya (sendiri), maka hendaklah kamu sekalian berlomba-lomba(dalam kebaikan) dimana saja kamu berada sudah dipastkan Allah akan mengumpulkan kamu semuanya...”*.⁶⁶

r. Keinginan untuk mandiri

Kemandirian adalah lambang perjuangan.

s. Kecanduan belajar dan haus mencari ilmu

Orang yang berilmu tidak pernah percaya dengan informasi secara cepat karena pribadinya yang kritis.

t. Memiliki semangat perantauan

Jiwa perantauan mengantarkan seseorang untuk hidup mandiri, menyesuaikan diri, dan pandai menyimak dan menimbang budaya orang lain.⁶⁷

u. Memperhatikan kesehatan dan gizi

Etos kerja seorang muslim sangat erat kaitan dengan cara dirinya menjaga kebugarandan kesegaran jasmaninya.

v. Tangguh dan pantang menyerah

Tidak ada sesuatu yang kita capai kecuali dengan pengorbanan yang sungguh-sungguh untuk meraihnya.

w. Berorientasi pada produktifitas

Orang yang produktif selalu berperilaku efisien membuat perbandingan antara jumlah pemasukan dan pengeluaran.

⁶⁶“Al-Qur’an, 1:148.

⁶⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (jakarta: Gema Insani Press,2002),114-120.

x. Memperkaya jaringan silaturahmi

Bersilaturahmi dapat membuka peluang dan mengikat berbagai macam informasi dan dapat menggerakkan kehidupan.

y. Memiliki semangat perubahan

Pribadi yang memiliki etos kerja yang tinggi memiliki semangat perubahan yang tinggi karena mereka tahu tidak ada yang dapat merubah keadaan dirinya kecuali dirinya sendiri.⁶⁸

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Agama, Budaya, Sosial Politik, Kondisi lingkungan, Pendidikan dan Motivasi intrinsic individu.⁶⁹ Toto mendefinisikan etos kerja dalam Islam adalah “Cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur”.⁷⁰

Sedangkan menurut Fuad Abdul Mun'im Ahmad mengemukakan bahwa etos kerja Islami memiliki dua faktor, yaitu:

⁶⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 124-125.

⁶⁹ Cihwanul Kirom, “Etos Kerja Dalam Islam.” *Tawazun: Jurnal oh Sharla Economic Law*, Volume 1, Nomor 1, (2018), 64.

⁷⁰ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 12.

- a. Amanah, amanah merupakan hal yang berat bagi manusia, sekaligus merupakan bentuk komitmen untuk mengerjakan dan mengerahkan segala usaha untuk melakukan suatu pekerjaan.
- b. Kekuatan, yang dimaksud adalah kemampuan dan kepresionalan dalam suatu bidang untuk mengerjakan suatu pekerjaan.⁷¹

5. Kinerja dan Capaian Kinerja Karyawan dan Perusahaan

kinerja berasal dari pengertian *performance*. *Performance* juga berarti hasil kerja atau prestasi kerja.⁷² Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terluang dalam *strategic planning* suatu organisasi.⁷³

Kinerja karyawan merupakan hasil pemikiran dan tenaga tentang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan⁷⁴. Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, Pendidikan, Gaji, Teknologi, Keterampilan dan Disiplin kerja. Salah satu alat dalam pengembangan dan kualitas sumber daya manusia personil adalah melalui pendidikan, pelatihan dan pendidikan lanjutan. Tantangan dan hambatan untuk mengubah kinerja karyawan.

⁷¹ Bagus dan Muhammad Nafik, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun," Universitas Airlangga, JESTT, Volume 2, Nomor 4, (2015):297.

⁷² Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2007),23.

⁷³ Muhammad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta,2006) 34.

⁷⁴ Hastono, "Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat." *Sekripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Syarif Hidayatulla*, 2009.

Menurut Wibowo, kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan Bagian tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh manajemennya.⁷⁵

a. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins,⁷⁶ yaitu:

- 1) Kualitas kerja. Sebuah kualitas kerja diukur dengan persepsi kualitas karyawan pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas sebagai balasannya keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas Adalah kuantitas yang diproduksi, dinyatakan Istilah seperti kuantitas, jumlah siklus pengapian lengkap
- 3) Ketepatan waktu, memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
- 4) Efisiensi adalah memaksimalkan sumber daya yang dimiliki dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya.
- 5) Kemandirian, karyawan dapat melakukan tugas mereka.
- 6) Keterikatan kerja adalah tingkat di mana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan lembaga dan tanggung jawab Staf

cara agar dapat mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang digunakan dalam kerja/keterampilan, sikap kerja, seperti menyatakan antusiasme,

⁷⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 324.

⁷⁶ Robbins, S.P, *Prilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 53.

Komitmen dan motivasi diri, sehingga kualitas pekerjaan tinggi mengimplementasikan visi dan misi perusahaan dengan baik.

b. Indikator Kinerja Perusahaan

Menurut Chandr dan Haks menjelaskan terdapat dua pendekatan untuk mengukur kinerja , yaitu pendekatan secara objek dan pendekatan secara subjek. Pendekatan objek adalah pendekatan yang menggunakan data secara subjektif seperti akuntansi keuangan. Sedangkan pendekatan secara subjektif adalah pengukuran kinerja perusahaan berdasarkan persepsi menejer terhadap kinerja perusahaan.⁷⁷

Untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari indikator-indikator yang muncul. Menurut Dwiyanto Indikator yang digunakan untuk mengukur perusahaan adalah sebagai beriku:⁷⁸

- 1) Produktifitas, kemampuan perusahaan untuk menghasilkan barang ataupun jasa dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.
- 2) Kualitas layanan, memperhatikan dan mempertahankan kualitas pelayanan perusahaan.
- 3) Responsivitas, kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat. Dengan menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan berbagai program layanan baru.

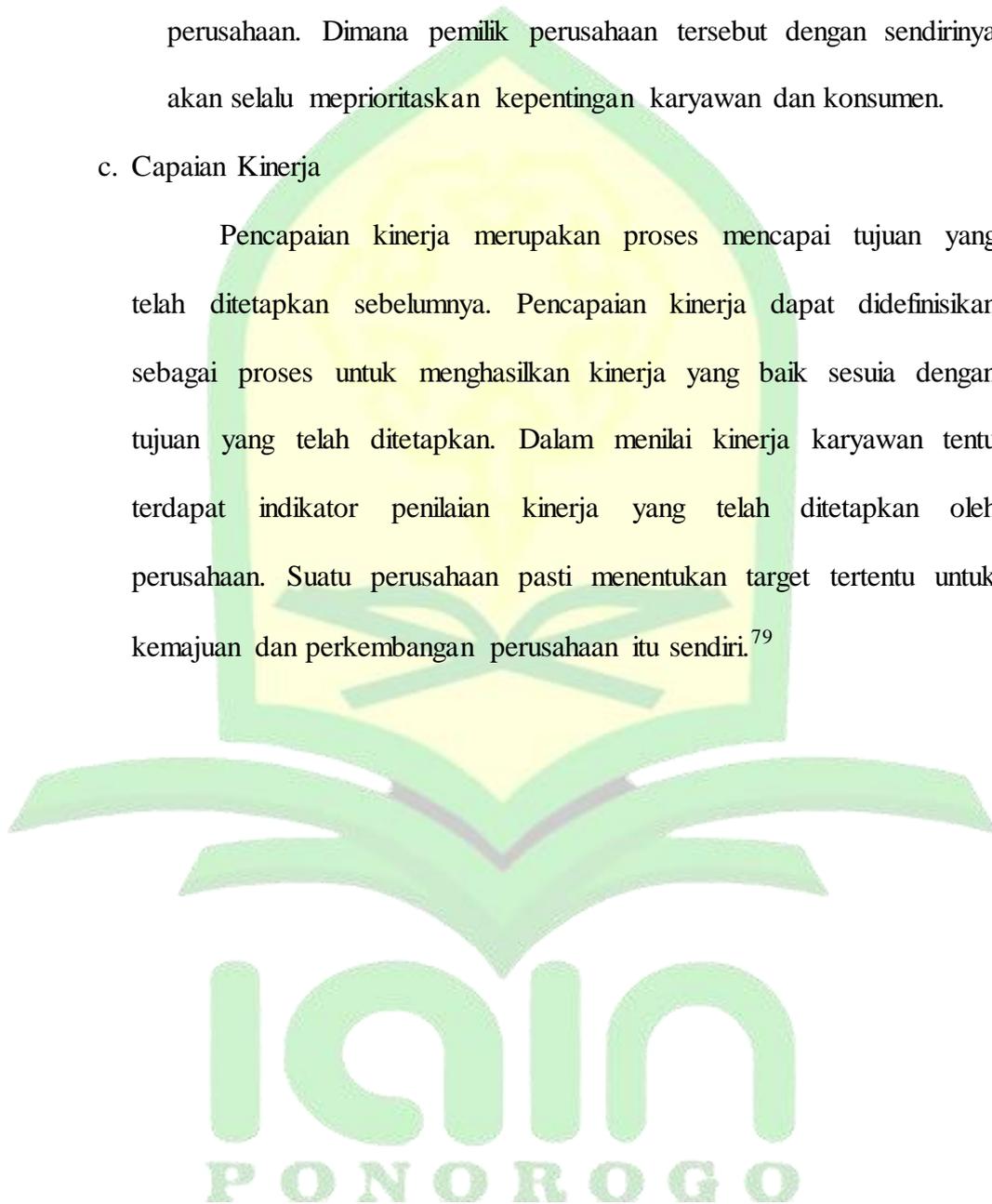
⁷⁷ Agus Handoyo, "Pengaruh Orientasi Wirausaha Terhadap Kinerja Perusahaan Kecil Dengan Lingkungan Dan Strategi Sebagai Variabel Moderat." *Tesis* (Semarang: Pascasarjana Universitas Diponegoro,2001),32.

⁷⁸ Agus Dwiyanto, *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008),50-51.

- 4) Resposibilitas, pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar.
- 5) Akuntabilitas, seberapa besar kebijakan tunduk kepada pemilik perusahaan. Dimana pemilik perusahaan tersebut dengan sendirinya akan selalu meprioritaskan kepentingan karyawan dan konsumen.

c. Capaian Kinerja

Pencapaian kinerja merupakan proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian kinerja dapat didefinisikan sebagai proses untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menilai kinerja karyawan tentu terdapat indikator penilaian kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan pasti menentukan target tertentu untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan itu sendiri.⁷⁹



⁷⁹ Muhammad Syafi'i, "Ensiklopedia bisnis dan Kewirausahaan: Kepemimpinan Bisnis dan Kewirausahaan,(Jakarta: Tazkia Publishing,2012)2."

BAB III

PAPARAN DATA

ETOS KERJA, KINERJA KARYAWAN, DAN KINERJA

PERUSAHAAN SWALAYAN SYAMSUNA DOLOPO

A. Keadaan Umum Swalayan Syamsuna

1. Lokasi Swalayan Syamsuna

Lokasi Swalayan Syamsuna berada di jalan Adil Makmur no 98 Bangunsari Dolopo Madiun. Lokasi Swalayan Syamsuna berada di tempat yang strategis karena dekat dengan jalan raya dan dekat dengan pasar sayur Desa Dolopo.

2. Sejarah Berdirinya Swalayan Syamsuna

Bapak Sugeng menjelaskan bahwa Swalayan Syamsuna merupakan amal usaha di bawah PCM (Pimpinan Cabang Muhammadiyah). Awal mula berdirinya Swalayan Syamsuna dikarenakan ada dorongan dari Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) agar Muhammadiyah membuat usaha di bidang Ekonomi. Kemudian ditindak lanjuti oleh PCM Dolopo dan PCM Kebonsari waktu itu bergabung kemudian menghimpun modal dari jamaah khususnya jamaah Muhammadiyah dan masyarakat sekitar.

Kemudian dana tersebut disatukan untuk membangun Swalayan Syamsuna.⁸⁰

Swalayan Syamsuna berdiri pada tanggal 15 Juni 2003 dengan Akte Notaris Priambodo, S.H. Nomor 3 tahun 2003 tanggal 2003 tepatnya di Jalan Adil makmur 98 bangunsari Dolopo Madiun. Swalayan syamsuna merupakan perusahaan dagang yang berbentuk toko yang menjual berbagai kebutuhan sehari-hari. Swalayan Syamsuna memiliki konsep perbenjaan dengan konsumen mengambil sendiri barang belanjaan yang di butuhkan. Swalyan Syamsuna memiliki moto , yaitu Islami, Ramah, Murah. Dengan moto tersebut Swalayan Syamsuna menjadi satu-satunya Swalayan yang berbasis Islam di Desa Dolopo.⁸¹

Swalayan Syamsuna memiliki beberapa surat perizinan yang diantaranya: Surat Izin Tempat Usaha (SITU) Nomor 530.08/73/402/HER/2012 yang dikeluarkan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Madiun tertanggal 7 Maret 2012, Tanda Daftar Gudang (TDG) Nomor 203.124/TM/402.302/P/2013 tanggal 1 November 2013 oleh Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Madiun, Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Nomor 696/13-32/SIUP-M/TM/402.302/P.2013 tanggal 1 November 2013 oleh Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Madiun.⁸²

3. Struktur Organisasi Swalayan Syamsuna

⁸⁰ Sugeng Rahayu widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna , *Wawancara*, 31 Maret 2023.

⁸¹ Sugeng Rahayu widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna , *Wawancara*, 31 Maret 2023.

⁸² Sugeng Rahayu widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna , *Wawancara*, 31 Maret 2023.

Bentuk perusahaan Swalayan Syamsuna merupakan perusahaan bersama, sehingga struktur organisasi di atur oleh pemilik Swalayan Syamsuna sendiri dengan di bantu oleh pengurus Cabang Muhammadiyah Dolopo (PCM Dolopo) dan Pengurus Cabang Muhammadiyah Kebonsari (PCM Kebonsari). Berikut ini merupakan struktur Organisasi di Swalayan Syamsuna.⁸³

Karyawan Swalayan Syamsuna berjumlah 58 karyawan yang terdiri dari Direktur Utama, Direktur Oprasional, Bagian Devisi, Sub Devisi, Staff dan Karyawan. Berikut nama-nama dan jabatan personalia :⁸⁴

- a. Direktur Utama : Sugeng Rahayu Widodo
- b. Direktur Oprasional : Ayu Awanosa
- c. Bag. Pembelian & Gudang : Nur Indah Amini S.
- d. Bag. Keuangan : Nusantari,SP
- e. Bag. Umum & Personalia : Dwi Ayuamah,SE
- f. Bag. Pemasaran : Ari Setowati

B. Gambaran Etos Kerja Karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Swalayan Syamsuna merupakan perusahaan di bidang penjualan barang kebutuhan sehari-hari. Swalayan Syamsuna merupakan perusahaan yang memiliki beberapa cabang di sekitar wilayah Madiun. Untuk pusat Swalayan Syamsuna berada di Desa Dolopo. Swalayan Syamsuna memiliki 58 karyawan yang tersebar di berbagai cabang

⁸³ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Maret 2023.

⁸⁴ Dwi Ayuamah, Bagian Personalia Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Maret 2023.

Swalayan Syamsuna. Sedangkan untuk karyawan yang berada di cabang Dolopo berjumlah 28 karyawan.⁸⁵

Swalayan Syamsuan merupakan swlayan yang sangat memperhatikan kualitas karyawannya. Untuk mengatur karyawannya maka perusahaan membuat sebuah tata tertib yang harus di patuhi oleh seluruh karyawan Swalayan Syamsuna. Berikut ini merupakan tata tertib di Swalayan Syamsuna.⁸⁶

1. Kewajiban

- a. Datang tepat waktu 10 menit sebelum jam kerja dan pulang sesudah jam kerja berakhir.
- b. Berada di tempat kerja selama jam kerja (satpam, pramuniaga dan kasir 7 jam serta staf, kasubag, kabag 8 jam)
- c. Berseragam sesuai dengan ketentuan selama jam kerja.
- d. Masuk dan pulang kerja melaksanakan absensi fingerprint.
- e. Apabila berhalangan masuk, bersedia menukar jam kerja dengan karyawan lain yang setara.
- f. Bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban.
- g. Ramah dan penuh tanggung jawab dalam melayani kepentingan pembeli.
- h. Hemat dan berhati-hati menggunakan alat-alat kantor.
- i. Menjaga kebersihan dan keamanan alat-alat kantor.
- j. Rajin dan disiplin menjalankan ibadah.

⁸⁵ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*. 31 Maret 2023.

⁸⁶ Sugeng Rahayu Widodo, "Tata Tertip Karyawan Swalayan Syamsuna, Dolopo." 8 Januari 2023.

k. Aktif mengikuti kajian Islam di PCM, PDM dan Kajian Pembinaan Swalayan

Syamsuna.

l. Menjalin silaturahmi dengan sesama karyawan dengan baik.

m. Melaksanakan perintah atasan.

n. Aktif mengikuti kegiatan persyarikatan di cabang/ranting masing-masing⁸⁷

2. Larangan

a. Meninggalkan kantor selama jam kerja tanpa izin.

b. Meminjamkan alat-alat kantor tanpa izin pimpinan.

c. Mengerjakan tugas lain di tempat kerja.

d. Membawa pulang alat kantor tanpa izin pimpinan.

e. Tidur selama jam kerja.

f. Mengobrol selama jam kerja.

g. Menggunakan telepon/HP untuk mengobrol/games/facebook/wa

h. Mempengaruhi karyawan lain/memprovokasi untuk melakukan tindakan penyimpangan terhadap peraturan.

i. Merokok di lingkungan kerja

j. Membuat, menyimpan, mengakses, mengedarkan dan atau menggunakan barang terlarang (minuman keras, narkoba, gambar&vidio terlarang, dan lain-lain).⁸⁸

⁸⁷ Ibid 1.

⁸⁸ Ibid 2.

k. Malakukan tindak kriminal: mencuri, menipu, menggelapkan, melakukan tindak asusila dan tindak kriminal lainya

Dalam menjalan oprasionalnya pemimpin Swalyan Syamsuna sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusia untuk menunjang kemajuan Swalayan Syamsuna. Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM pemimpin Swalayan Syamsuna selalu melakukan pembinaan rutin karyawan seperti melakukan kajian rohani, evaluasi kerja. Juga menerapkan menerapkan nilai-nilai Islam seperti penerapan sholat sunah dhuha, sholat wajib tepat waktu, hafalan jus 'ama, puasa sunah dan kajian rohani.⁸⁹

Bapak sugeng juga menambahkan bahwa Swalayan Syamsuna melaksanakan etos kerja Islami karena amal usaha ini di bawah perserikatan Muhammadiyah. Dalam pembinaan selalu di tekankan bahwa tujuan bekerja bukan materi tapi lebih kepada mencari ridhonya Allah Swt itu yang selalu di sampaikan kepada seluruh karyawan. Memang dari awal selalu menekan hal itu supaya meluruskan niatnya kalau tujuanya hanya kepada materi pasti akan kecewa karena jika hanya mencari materi tidak ada habisnya beda dengan mencari ridho Allah insyaallah berapapun kita terima kita mengharap keberkahannya. Berkah tidak hanya materi saja tetapi juga kesehatan, hati yang tentram dan juga keluarga yang bahagia.⁹⁰

Hasil keuntungan Swalayan Syamsuna sebagian di sedekahkan kepada fakir miskin, membangun masjid dan sekolah. Dalam hal sedekah ini tidak hanya melibatkan karyawan ataupun perusahaan saja tetapi kepada para

⁸⁹ Sugeng Rahayu widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Maret 2023.

⁹⁰ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Mret 2023.

konsumen untuk meng infakkan sebagian kembaliannya yang dimana kebanyakan swalayan memberikan kembalian dengan permen ataupun yang lainnya. ⁹¹

Berdasarkan data yang di peroleh mayoritas karyawan Swalayan Syamsuna berlatar pendidikan SMK ataupun SMA dan sebagian bergelar S1. Seluruh karyawan diwajibkan untuk bisa membaca Al-Qur'an ini merupakan dan seluruh karyawati diwajibkan untuk memakai hijab ini merupakan syarat dasar menjadi karyawan di Swalayan Syamsuna. Karyawan Swalayan Syamsuna diwajibkan mematuhi kode etik yang diterapkan seperti menerapkan sifat jujur, bersifat ramah, berpakaian sopan dan datang tepat waktu. Ini dijelaskan dalam wawancara dengan bagian direksi Swalayan Syamsuna hal ini bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen.⁹²

Dalam setiap kajian rohani dan pembinaan karyawan pemimpin Swalayan Syamsuna selalu menekan etos kerja Islami yang dimana bekerja tidak hanya mencari materi tetapi juga mencari rdho Allah Swt. Dengan ini tentu tumbuh rasa keikhlasan karyawan Swalayan Syamsuna ketika melayani atau melakukan pekerjaan. Mereka juga selalu menekankan tanggung jawab yang telah diberikan untuk melakukan pekerjaan di setiap masing-masing bidang.

⁹¹ Sugeng Rahayu widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Mret 2023.

⁹² Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Maret 2023.

C. Ketimpangan antara Etos Kerja dengan Capaian Kinerja Karyawan

Swalayan Syamsuna Dolopo

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sugeng Rahayu penerapan etos kerja pada karyawan Swalayan Syamsuna tentunya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan Swalayan Syamsuna. Ini dapat dilihat dari keseharian karyawan Swalayan Syamsuna yang selalu bertanggung jawab menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Bapak Sugeng menjelaskan bahwa dengan meluruskan niata bekerja hanya kepada Allah Swt kualitas kerja karyawan Swalayan Syamsuna secara otomatis juga akan meningkat seperti karyawan lebih semangat dalam bekerja dan saling membantu antar karyawan.⁹³

Dengan pelaksanaan etos kerja Islami pada karyawan menumbuh rasa ikhlas saat bekerja. Rasa ikhlas ini sangat di perlukan saat bekerja. Karena dengan memiliki rasa ikhlas karyawan dengan sukarela saat bekerja tanpa ada tekanan ataupun paksaan. Dalam oprasional kerja karyawan Swalayan Syamsuna melakukan pekerjaannya secara otomatis tanpa harus di arahkan. Hal ini di jelaskan oleh Bapak Sugeng bahwa kemandirian karyawan telah dipupuk sejak awal karyawan masuk di Swalayan Syamsuna menjadi karyawan. Yang dimana karyawan baru selalu dibimbing dan diawasi untuk melakukan pekerjaan yang diberikan secara berulang-ulang setiap harinya sehingga secara otomatis karyawan akan terbiasa dengan pekerjaannya.⁹⁴

⁹³ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Maret 2023.

⁹⁴ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Maret 2023.

Berdasarkan pengamatan peneliti, 15 dari 28 karyawan yang bekerja di Swalayan Syamsuna Dolopo belum sepenuhnya bekerja dengan tanggung jawab. Ini terlihat ketika peneliti melakukan pengamatan, pada karyawan yang ketika senggang selalu bermain ponsel dan juga ada karyawan yang bersantai di gudang penyimpanan stok barang. Dalam pengamatan peneliti terdapat beberapa rak barang yang sering terlihat berantakan, seperti pada rak pakaian anak-anak, rak pakaian dalam dan rak sepatu sandal. Yang dimana bagian-bagian rak ini semestinya harus selalu di tata dan dirapikan.

⁹⁵Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Swalayan Syamsuna pada waktu senggang mereka ada yang bermain *handphone* ketika bekerja, ada juga yang bersantai di gudang penyimpanan barang, ada yang melakukan perekapan hasil penjualan, dan ada juga yang mengenal hal baru dalam dunia kerja. ⁹⁶

Jam operasional Swalayan Syamsuna dimulai dari jam 07.00 WIB sampai dengan jam 09.00 WIB. Karyawan yang bekerja di Swalayan Syamsuna dibagi menjadi dua *sift*, yaitu pagi dan siang. Karyawan yang mendapat *sift* pagi harus datang sebelum toko buka untuk membersihkan dan membuka swalayan. Karyawan datang terlambat harus melakukan konfirmasi terlebih dahulu di bagian personalia dengan memberikan alasan keterlambatannya sehingga jika terlambat dapat digantikan oleh staf yang lain. ⁹⁷

⁹⁵ Imroatus Sayyidah, *Observasi*, 29 September 2022 .

⁹⁶ Trias, Bagian Kasir Swalayan Syamsuna Dolopo, *Wawancara*, 10 April 2023.

⁹⁷ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Maret 2023.”

Berdasarkan hasil pengamatan dari peneliti 18 dari 28 karyawan Swalayan Syamsuna sering datang terlambat.⁹⁸ Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan ada karyawan yang terlambat karena ada alasan tertentu seperti mengantar anak kesekolah, atau sedang ada keperluan lain yang mendadak dan ada juga yang terlambat karena bangun kesiangan dan ada juga yang rumahnya jauh dari tempat kerja dan belum bias memenejemen waktu dengan baik, serta ada yang beralasan karena ada urusan tertentu yang harus lebih didahulukan.⁹⁹ Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Swalayan Syamsuna mereka hanya mendapat teguran dari pemimpin Swalayan Syamsuna dan belum ada konsekuensi khusus untuk mengatasi masalah kedisiplinan.¹⁰⁰

D. Dampak Etos Kerja Karyawan Terhadap Capaian Kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penerapan etos kerja Islami dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak sugeng dengan menerapkan pelayanan yang ramah dan Islami serta dengan menjual barang dengan harga yang murah tentu menjadi daya tarik konsumen untuk berbelanja di Swalyan Syamsuna. Sehingga konsumen merasa puas saat berbelanja di Swalayan Syamsuna dan selalu berlangganan di Swalayan Syamsuna. Berdasarkan data yang diterima Swalayan Syamsuna

⁹⁸ Imroatus Sayyidah, *Observasi*, 29 Oktober 2023.”

⁹⁹ Arfi, Bagian Keuangan Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 10 April 2023.

¹⁰⁰ Trias, Bagian Kasir Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 10 April 2023.

mampu menjual ratusan barang perharinya. Dengan pendapatan perharinya sekitar 5-8 juta perhari. Perkembangan Swalayan Syamsuna ini cukup pesat di setiap tahunnya ini dibuktikan dengan banyaknya cabang di setiap desa yang tersebar di wilayah Kabupaten Madiun. Kepercayaan konsumen terhadap Swalayan Syamsuna meningkat, ini karena Swalayan Syamsuna selalu mengedepankan pelayanan yang ramah kepada konsumen dan juga selalu memberikan harga yang cukup murah dan dapat bersaing dengan perusahaan dagang lain yang sejajar. Dengan selalu mengedepankan moto Islami, ramah, murah ini membuat Swalayan Syamsuna menjadi satu-satunya Swalayan yang menrapkan prinsip Islami di Desa Dolopo.¹⁰¹

Ini dapat dibuktikan oleh data pendapatan pertahun yang semakin meningkat. Dimana pada tahun 2018 pendapatan pertahun Swalayan Syamsuna sejumlah Rp8.643.972.300,- . dilanjutkan tahun 2019 pendapatan Swalayan Syamsuna cukup meningkat drastis , yaitu mencapai Rp12.817.917.671,-. Tahun 2020 pendapatan Swalayan Syamsuna mencapai Rp13.268.910.836,-. Kemudian pada tahun 2021 pendapatan pertahunnya sejumlah Rp14.635.474.588,-.¹⁰² Peningkatan pendapatan pertahun ini menunjukkan bahwa Swalayan Syamsuna memperhatikan kualitas SDMnya untuk meningkatkan kinerja Swalayan Syamsuna.¹⁰³

¹⁰¹ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna Dolopo, *Wawancara*, 31 Maret 2023.

¹⁰² Arfi, "Laporan Keuangan Swalayan Syamsuna", (2018-2020).

¹⁰³ Arfi, Bagian Keuangan Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 8 Maret 2023.

BAB IV

ANALISIS DATA PENELITIAN

ETOS KERJA, KINERJA KARYAWAN, DAN KINERJA PERUSAHAAN SWALAYAN SYAMSUNA DOLOPO

A. Gambaran Etos Kerja Karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo

Dalam menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang sangat ketat, sebuah perusahaan harus melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Karena manusia merupakan unsur penggerak dalam sebuah usaha. Etos kerja Islami merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM.

Dalam etos kerja Islami memandang bekerja sebagai sebuah kewajiban bagi kaum muslimin. Seseorang yang bekerja dengan etos kerja Islami akan bekerja karena mencari ridho Allah Swt. Sehingga orang menerapkan etos kerja Islami akan tumbuh rasa ikhlas ketika bekerja dan selalu meniatkan pekerjaannya hanya kepada Allah Swt. Sebagaimana yang diterapkan pada karyawan Swalayan Syamsuna yang bekerja dengan mengutamakan nilai-nilai Islam seperti menerapkan sikap yang baik, meniatkan bekerja untuk beribadah, menjalankan sunah Nabi Muhammad, dan masih banyak lagi.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Bagus Muhammad Ramadhan dan Muhammad Nafik, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Volume 2, Nomor 4, (2015), 280.

Menurut Toto Tasmara karakteristik seseorang telah melaksanakan etos kerja Islami ada 25 sikap pada dirinya , yaitu: kecanduan terhadap waktu, ikhlas, jujur, memiliki komitmen,istiqamah, disiplin,berani terhadap tantangan, percaya diri, kreatif, bertanggung jawab,bahagia karena melayani, memiliki harga diri, memiliki jiwa kepemimpinan, berorientasi ke masa depan, hemat dan efisien,memiliki jiwa *entrepreneurship*,memiliki insting bertanding, mandiri, memiliki semangat perantauan, memperhatikan kesehatan, tangguh dan patang menyerah, produktivitas, memperkaya silaturahmi, memiliki semangat perubahan.¹⁰⁵

Dalam penerapannya Swalayan Syamsuna sebagian dari keseluruhan karakteristik etos kerja yang dikemukakan oleh Toto Tasmara. Beberapa sikap tersebut adalah:

1. Kecanduan terhadap waktu

Salah satu sikap seseorang menerapkan etos kerja Islami adalah senantiasa menghargai waktu. Seseorang yang beretos kerja Islami merasa bahwa waktu tidak dapat di putar kembali sehingga harus memanfaatkanya dengan sebaik mungkin. Hal ini seperti yang dilakukan oleh karyawan Swalayan Syamsuna yang selalu memanfaatkan waktu dengan baik. Ketika waktu senggang para karyawan yang bertugas sebagai pramuniaga menata stok barang dan merestok barang yang habis. Sedangkan bagian promosi selalu memanfaatkan waktunya untuk melakukan promosi di media social dan membuat konten-konten menarik di *youtube* untuk

¹⁰⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press,2002), 73-134.

mempromosikan Swalayan Syamsuna. Kemudian ketika waktu dhuha mereka memanfaatkannya dengan melakukan sholat sunah dhuha. Akan tetapi para karyawan masih kurang disiplin dalam ketepatan waktu berdasarkan pengamatan peneliti dan hasil wawancara masih banyak karyawan datang terlambat.¹⁰⁶

2. Memiliki moralitas yang bersih (Ikhlas)

Secara otomatis seseorang yang menerapkan etos kerja Islami tertanam rasa ikhlas dalam hatinya. Mereka melakukan pekerjaan dengan ikhlas semata-mata hanya untuk mencari ridho Allah Swt. Karyawan Swalayan Syamsuna selalu menerapkan rasa ikhlas dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini karena Swalayan Syamsuna selalu mengadakan kajian rohani untuk memupuk semangat kerja karyawannya dan untuk meluruskan niatnya hanya untuk mencari rdho Allah Swt.¹⁰⁷

3. Kecanduan terhadap kejujuran

Seseorang yang menerapkan etos kerja Islami harus memiliki prinsip kejujuran. Karena kejujuran merupakan tolok ukur seseorang yang memiliki akhlak yang mulia. Setiap karyawan Swalayan Syamsuna telah ditanamkan kejujuran sejak awal. Swalayan Syamsuna selalu melakukan pengawasan terhadap karyawannya sehingga apabila ada karyawan yang menyimpang pemimpin swalayan pasti akan langsung mengetahuinya. Dengan penerapan nilai-nilai Islami di Swalayan Syamsuna menumbuhkan sifat kejujuran dalam diri setiap karyawan. Berdasarkan penelitian yang

¹⁰⁶ Sugeng Raahayu Widodo, *Wawancara*, 31 September 2023.

¹⁰⁷ Sugeng Rahayu Widodo, *Wawancara*, 31 September 2023.

dilakukan jarang ada karyawan yang melakukan penyimpangan waktu bekerja karna mereka percaya bahwa semua dalam pengawasan Allah Swt dan akan di mintai pertanggung jawaban di akhirat nanti.¹⁰⁸

4. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan salah satu karakteristik etos kerja yang memiliki arti selaras dengan *amanah* yang dimana sebuah kepercayaan menjadi tanggungan.¹⁰⁹ Seluruh kegiatan di Swalayan Syamsuna telah di percayakan kepada semua karyawan sesuai dengan tugas dan keahliannya masing-masing. Hal ini mengahrus karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah di percayakan atau yang telah diberikan di setiap masing-masing karyawan.¹¹⁰

5. Bahagia karena melayani

Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan. Karyawan Swalayan Syamsunan melayani pelanggan dengan ramah.¹¹¹ Ini sesuai dengan moto Swalayan Syamsuna , yaitu Islami, ramah, murah. Setiap pelanggan yang datang selalu dilayani dengan baik dan memberikan bantuan apabila pelanggan kesulitan ketika berbelanja. Tak hanya dengan pelanggan sesama karyawan Swalayan Syamsuna juga selalu melkukan tolong

¹⁰⁸ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 September 2023.

¹⁰⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 94.

¹¹⁰ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 September 2023.

¹¹¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2023), 96.

menolong ketika ada teman yang mengalami kesulitan atau belum selesai dalam melakukan pekerjaannya.¹¹²

6. Haus mencari ilmu

Seorang muslim diwajibkan untuk selalu mencari ilmu samapai tua. Seorang yang memiliki etos kerja yang tinggi takkan pernah puas dengan ilmu yang telah didapat, mereka salalu ingin tathu dan terus mencari tahu.¹¹³ Pada Swalayan Syamsuna Dolopo setiap karyawan telah diwajibkan untuk selalu ikut serta dalam kajian-kajian yang bertujuan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dan keagamaan para karyawan Swalayan Syamsuna.¹¹⁴

7. Istiqomah dan konsisten

Istiqomah adalah bentuk sikap konsisten yang harus dimiliki seseorang yang ber etos kerja Islami. Mereka harus selalu mengerjakan pekerjaan secara terus-menerus dengan konsisten.¹¹⁵ Swalayan Syamsuna memberikan wadah kepada karyawannya untuk selalu istiqomah dalam beribadah. Dalam prakteknya pemimpin Swalayan Syamsuna memberikan sebuah list jadwal berbagai ibadah seperti pelaksanaan list sholat dhuha, hafalan surat pendek, dan puasa sunnah. Meski begitu masih ada saja karyawan yang mengerjakannya tidak konsisten. Karena tidak adanya

¹¹² Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Maret 2023.

¹¹³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 115.

¹¹⁴ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Maret 2023.”

¹¹⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 86.

konsekuensi apabila tidak mengerjakan ibadah sunah tersebut. Dimana ibadah merupakan tanggung jawab setiap individu kepada RabbNya.¹¹⁶

1. Memperbanyak relasi dan komunikasi

Dalam membangun relasi karyawan Swalayan Syamsuna selalu menjalin hubungan baik dengan para pelangganya di beberapa media digital. Dalam hal keuangan Swalayan Syamsuna selalu membuka saham kepada siapa saja yang ingin memiliki saham di Swalayan Syamsuna yang tentunya juga menambah relasi Swalyan Syamsuna untuk terus berkembang dan semakin maju. Swalayan Syamsuna selalu memantau dan menjaga komunikasi kepada semua cabang yang tersebar di kabupaten Madiun.¹¹⁷

8. Kemandirian

Swalayan Syamsuna telah melakukan membiasakan karyawannya untuk melakukan sebuah pekerjaan yang sama secara terus menerus sesuai dengan posisinya masing-masing. Sehingga para karyawan secara langsung telah terbiasa dengan pekerjaannya tanpa harus menunggu perintah lagi dari atasan.¹¹⁸

Berdasarkan sikap-sikap etos kerja Islami tersebut, dapat dipahami bahwa karyawan Swalayan Syamsuna telah menrapkan beberapa etos kerja Islami dengan baik. Meskipun masih ada saja karyawan yang belum

¹¹⁶ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 September 2023.

¹¹⁷ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 September 2023.

¹¹⁸ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 September 2023.

menerapkan etos kerja Islami secara keseluruhan namun ini merupakan sebuah proses yang baik untuk individu maupun untuk perusahaan. Etos kerja Islami harus terus diterapkan untuk membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

B. Ketimpangan antara Etos Kerja dengan Capaian Kinerja Karyawan

Swalayan Syamsuna Dolopo

Dalam sebuah perusahaan yang maju tentunya terdapat kinerja karyawan yang baik di dalamnya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Penerapan etos kerja Islami yang baik tentunya akan berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan analisis kinerja karyawan Swalayan Syamsuna berdasarkan indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins¹¹⁹.

1. Kualitas kerja.

Sebuah kualitas kerja diukur dengan persepsi kualitas karyawan pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas sebagai balasannya keterampilan dan kemampuan karyawan. Pada kualitas kerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo dapat dilihat dari bagaimana keseharian karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan karyawan Swalayan Syamsuna cukup memperhatikan pekerjaannya. Ini terlihat di setiap masing-masing staf mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan. Walau dalam sisi lain berdasarkan hasil pengamatan pada

¹¹⁹ Robbins S.P, *Prilaku Organisasi* (Jakarta Selatan: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006),.

waktu senggang atau swalayan dalam keadaan sepi banyak karyawan yang sibuk bermain ponsel dan bersantai gudang penyimpanan barang.¹²⁰

Pada karyawan yang bertugas untuk melakukan pemasaran produk mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Ini dapat di lihat pada bagian pemasaran selalu aktif memasarkan produknya baik secara *offline* ataupun *online*. Dalam pemasaran secara *offline* dapat dilihat karyawan yang bertugas selalu membuat promo produk yang dipamerkan di depan pintu masuk swalayan. Sedang pada pemasaran secara *online* karyawan yang bertugas memasarkan produknya di berbagai social media seperti *shopee*, *whatsapp*, *facebook* dan baru ini melakukan pembaruan dengan membuat *chanel youtube* yang berguna untuk mempromosikan Swalayan Syamsuna dan untuk menarik daya tarik pembeli. Dalam usaha ini membuahkan hasil yang cukup signifikan di setiap tahunnya banyak pembeli yang berlangganan di Swalayan Syamsuna.¹²¹

2. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan menyelesaikan sebuah pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo telah mampu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan di beberapa bagian. Salah satunya pada bagian pramuniaga yang bertugas sebagai penata dan pensuplay barang yang habis. Setiap hari bagian pramuniaga selalu mengecek dan mensuplay barang yang habis. Namun disisi lain

¹²⁰ Imroatus Sayyidah, *Observasi*, 20 Oktober 2023.

¹²¹ Imroatus Sayyidah, *Observasi*, 29 Oktober 2023.

berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti ada beberapa sudut rak yang terlihat sering berantakan. Misalnya, pada bagian rak baju dan sandal yang dimana jarang sekali di tata. Yang terkadang penataan pada rak tersebut hanya dilakukan sekali dalam seminggu.¹²² Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang bertugas penataan pada rak baju dan sandal memang jarang dilakukan karena pada tempat tersebut sering di acak-acak konsumen ketika memilih baju anak atau pun ketika memilih sandal sehingga harus selalu di tata setiap saat dan terkadang para karyawan belum sempat menata tempat tersebut karena masih banyak barang yang harus di tata ataupun display. Terlepas dari itu para karyawan yang bertugas sebagai pramuniaga mampu mensuplay lebih dari 15 karton barang di setiap harinya.¹²³

3. Ketepatan waktu

merepresentasikan tingkat aktivitas yang dilakukan awal waktu yang ditentukan dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Ketepatan waktu kerja karyawan Swalyan Syamsuna Dolopo masih belum dinilai baik. Ini terlihat dari 18 dari 28 kayang berkerja di Swalyan Syamsuna sering datang datang terlambat ketika bekerja.¹²⁴ Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan banyak alasan mengapa karyawan sering datang terlambat. Perusahaan mewajibkan apabila ada yang datang terlambat harus memberikan keterangan terlebih dahulu agar dapat di

¹²² Imroatus Sayyidah, *Observasi*, 1 November 2022.

¹²³ Trias, *Wawancara*, Bagian kasir Swalyan Syamsuna, 10 April 2023.

¹²⁴ Sayyidah, *Observasi*, 13 November 2022.

gantikan dengan staf yang lain. Belum ada konsekuensi khusus jika ada karyawan datang terlambat, karyawan yang terlambat hanya disuruh untuk menggati jam selama ia terlambat.¹²⁵

4. Efisiensi

Tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (pekerjaan, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja masing-masing unit penggunaan sumber daya. Berdasarkan hasil pengamatan banyak karyawan yang belum memaksimalkan waktu dengan baik. Dimana 15 dari 28 karyawan ketika waktu senggang banyak karyawan yang sibuk bermain *hanphone* dan bersantai di gudang penyimpanan stok barang. Namun disisi lain ada juga karyawan yang memanfaatkan waktu dengan melihat stok dan mensuply barang. Dan ada juga memanfaatkan waktunya dengan melakukan sholat dhuha.¹²⁶

Efisiensi sumber daya pada Swalayan Syamsuna berdasarkan hasil wawancara dengan bagaian direksi upaya efisiensi karyawan telah dilakukan, karyawan telah di beri tugas kerja sesuai dengan bagiannya masing-masing dan telah memperhitungkan seberapa banyak karyawan yang dibutuhkan pada masing-masing bagian yang dimaksud untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki agar tidak mengalami inefisien.¹²⁷

5. Kemandirian

¹²⁵ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna , *Wawancara*, 31 September 2023.

¹²⁶ Imroatus Sayyidah, *Observasi*, 29 Oktober 2023.

¹²⁷ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Maret 2023.

Tingkat karyawan dapat melakukan tugas mereka. Kemandirian karyawan Swalayan Syamsuna dapat dilihat bagaimana mereka melaksanakan pekerjaannya tanpa harus ada perintah dari atasan. Ini dapat dilihat ketika mereka mengerjakan pekerjaannya secara otomatis tanpa ada arahan terlebih dahulu.¹²⁸ Berdasarkan hasil wawancara pemimpin Swalayan Syamsuna telah melakukan pembiasaan sejak awal ketika masih menjadi karyawan baru dengan terus mengawasi dan memberi pengarahan sampai karyawan tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan sendirinya tentunya dengan masih dengan pengontrolan pemimpin Swalayan Syamsuna.¹²⁹

6. Keterikatan kerja

Tingkat di mana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan lembaga dan tanggung jawab Staf. Keterikatan dan tanggung jawab karyawan Swalayan Syamsuna dapat dilihat ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Semua karyawan selalu memberikan laporan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Salah satunya pada bagian kasir selalu membrikan laporan hasil pendapatan yang diterima kepada pihak keuangan ini merupak bentuk tanggung jawab karyawan Swalayan Syamsuna.¹³⁰

Capaian kinerja karyawan Swalayan Syamsunan sesuai dengan ketentuan capaian kinerja berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Robbins bahwa karyawan Swalayan Syamsuna memenuhi capaian kinerja

¹²⁸ Imroatus Sayyidah, *Observasi*, 29 Oktober 2023.

¹²⁹ Sugeng Rahayu Widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Maret 2023.

¹³⁰ Imroatus Sayyidah, *Observasi*, 1 November 2023.

pada indikator kemandirian, keterikatan kerja, dan kuantitas kerja karyawan. Namun pada indikator kualitas kerja dan ketepatan waktu masih belum memenuhi capaian kinerja karyawan.

C. Dampak Etos Kerja Karyawan Terhadap Capaian Kinerja Swalayan

Syamsuna Dolopo

Pelaksanaan etos kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan berimbas pada capaian kinerja perusahaan. Capaian kinerja merupakan sebuah proses mencapai tujuan yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan pasti memiliki target tertentu untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan itu sendiri. Menurut Chandr dan Haks menjelaskan terdapat dua pendekatan untuk mengukur kinerja, yaitu pendekatan secara objek dan pendekatan secara subjek. Pendekatan objek adalah pendekatan yang menggunakan data secara subjektif seperti akuntansi keuangan. Sedangkan pendekatan secara subjektif adalah pengukuran kinerja perusahaan berdasarkan persepsi manajer terhadap kinerja perusahaan.¹³¹

Berdasarkan pendekatan yang di kemukakan oleh Chandr dan Haks penilaian kinerja Swalayan Syamsuna dapat dilihat dari dua sisi, yaitu secara objektif dan subjektif. Secara objektif Swalayan Syamsuna mengalami peningkatan pendapatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2018 pendapatan pertahun Swalayan Syamsuna sejumlah

¹³¹ Agus Handoyo, "Pengaruh Orientasi Wirausaha Terhadap Kinerja Perusahaan Kecil Dengan Lingkungan Dan Strategi Sebagai Variabel Moderat" *Tesis* (Semarang: Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2001)

Rp8.643.972.300,- . dilanjutkan tahun 2019 pendapatan Swalayan Syamsuna cukup meningkat drastis , yaitu mencapai Rp12.817.917.671,-. Tahun 2020 pendapatan Swalayan Syamsuna mencapai Rp13.268.910.836,-. Kemudian pada tahun 2021 pendapatan pertahunnya sejumlah Rp14.635.474.588,-. Peningkatan pendapatan pertahun ini menunjukkan bahwa Swalayan Syamsuna memperhatikan kualitas SDMnya untuk meningkatkan kinerja Swalayan Syamsuna.¹³²

Secara subjektif berdasarkan hasil wawancara dengan bagian direksi Swalayan Syamsuna. Perkembangan Swalayan Syamsuna ini cukup pesat di setiap tahunnya ini dibuktikan dengan banyaknya cabang di setiap desa yang tersebar di wilayah Kabupaten Madiun. Kepercayaan konsumen terhadap Swalayan Syamsuna meningkat, ini karena Swalayan Syamsuna selalu mengedepankan pelayanan yang ramah kepada konsumen dan juga selalu memberikan harga yang cukup murah dan dapat bersaing dengan perusahaan dagang lain yang sejajar. Dengan selalu mengedepankan moto Islami, ramah, murah ini membuat Swalayan Syamsuna menjadi satu-satunya Swalayan yang menerapkan prinsip Islami di Desa Dolopo.¹³³

¹³² Arfi, Bagian Keuangan Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 8 Maret 2023.

¹³³ Sugeng Rahayu widodo, Direktur Utama Swalayan Syamsuna, *Wawancara*, 31 Maret 2023.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahsasan terhadap data yang didapat dalam penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat menari kesimpulan:

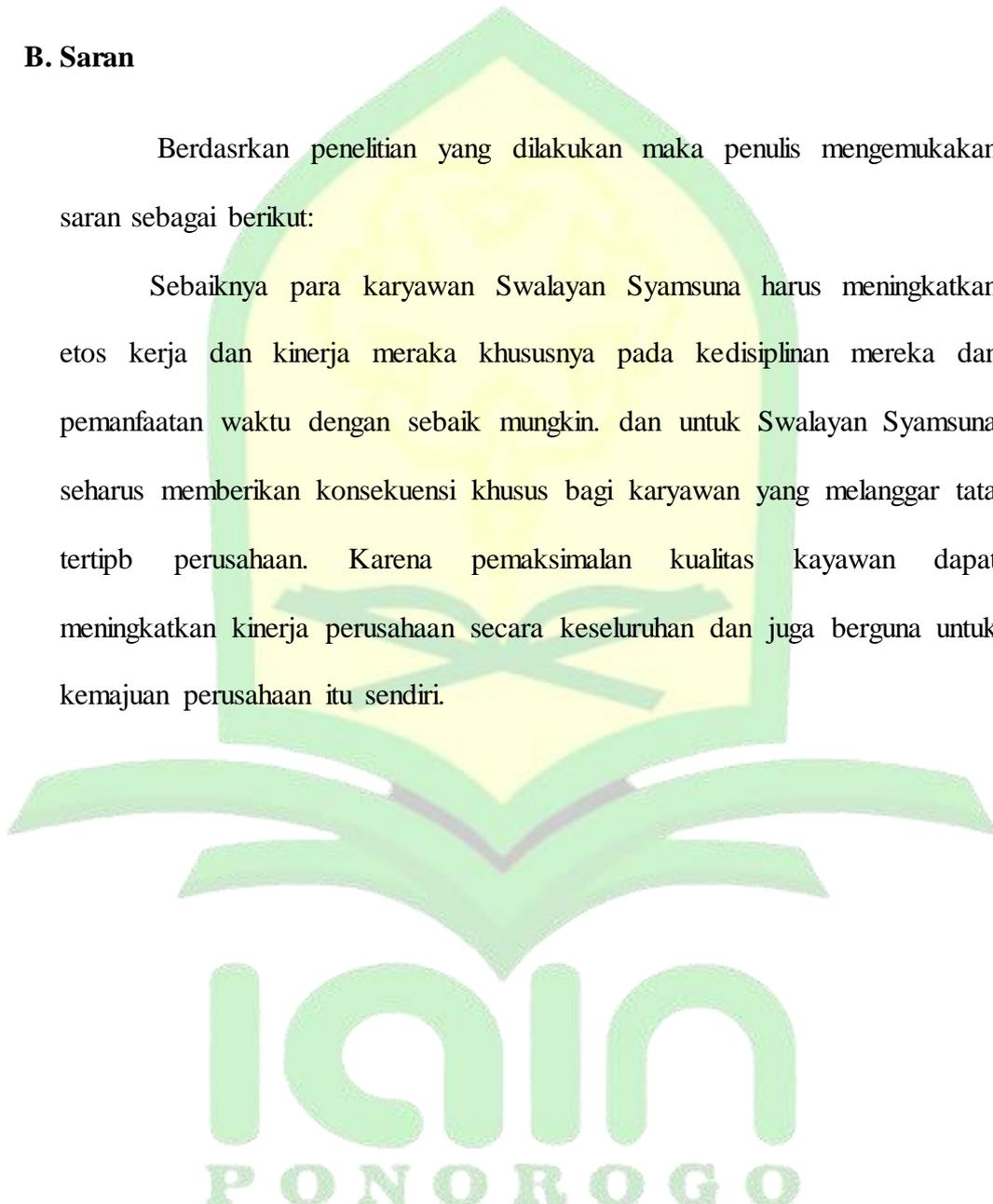
1. Gamabaran etos kerja karyawan Swalayan Syamsuna mengarah pada gambaran etos kerja Islami yang dikemukakan oleh Toto Tasmara yang dimana terdapat 25 karakteristik khusus orang yang melaksanakan etos kerja Islami. Dalam 25 kakteristik terdapat 8 karakteristik yang di terapkan oleh karyawan Swalayan Syamsuna , yaitu, kecanduan terhadap waktu, ikhlas, jujur, bertanggung jawab, bahagia karena melayani, haus mencari ilmu, Istiqomah dan konsisten, kemandirian.
2. Capaian kinerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo berdasrkan indikator kinerja karyawan menurut Robbins, yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian, dan tanggung jawab telah memenuhi capaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi pada indikator ketepatan waktu dan efektifitas karyawan Swalayan Syamsuna belum memenuhi capaian kinerja karyawan perusahaan.
3. Dampak etos kerja karyawan dengan capaian kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo mengalami pencapaian yang cukup pesat. Berdasarkan teori

Chandr dan Haks Swalayan Syamsuna mengalami peningkatan secara objektif atau dihitung secara akuntan dan peningkatan secara subjektif berdasarkan pesepetif pemimpin Swalayan Syamsuna.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

Sebaiknya para karyawan Swalayan Syamsuna harus meningkatkan etos kerja dan kinerja mereka khususnya pada kedisiplinan mereka dan pemanfaatan waktu dengan sebaik mungkin. dan untuk Swalayan Syamsuna seharus memberikan konsekuensi khusus bagi karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan. Karena pemaksimalan kualitas karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan juga berguna untuk kemajuan perusahaan itu sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Sani dan Shanty Komalasari, Edy Roswandi. "Kecerdasan Spiritual dengan Kepuasan Kerja Guru Tahfiz Al-Haramain" Vol. 1, No. 2 (Agustus 2020). <https://doi.org/0.1234/jah.v1i2.3832>.
- Agama Republik Indonesia, Departemen. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Karya Insan Indonesia, 2002.
- Agus Purwadi, Imamul Hakim, Derry Pratama Citra. "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang." *FALAH* Vol. 3, No.2 (Agustus 2018).
- Ahmad Janan, Asifuddin. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- "Al-Qur'an," n.d.
- Arfi. "Laporan Keuangan Swalayan Syamsuana." Swalayan Syamsuna, n.d. ———. "Wawancara," April 10, 2023.
- Arie, Mooduto. *Ekonomi Islam: Pilihan Mutlak Seorang Muslim*. Jakarta: Raja Gafarindo Press, n.d.
- AS, Hornby. *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. London: Oxford University Press, 1974.
- Asy'ari, Musa. *Islam, Etos Kerja Dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*. Yogyakarta: Lesfi dan IL, 1997.
- Ayuamah, Dwi. "Wawancara," March 31, 2023.
- Beyond Belief, Robert N Bellah. *Menemukan Kembali Agama*. Jakarta: Paramadina, 2017.
- Buchari, Rivai and. *Islamic Economy*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Budi Susanto, dkk. *Nilai-Nilai Etis Dan Kekuasaan Utopis*. Yogyakarta: Kanisius, 1992.
- Damanuri, Aji. *Metodologi Penelitian Muamalah*. Ponorogo: STAIN PO Press, 2010.
- Daniel, Goleman. *Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Desky, Harjoni. "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe." *INFERENSI* Vol. 8, No. 2 (Desember 2014).
- Dwiyanto, Agus. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008.
- Ganang, Imron. "Menggugah Profesionalitas Dan Etika Bisnis," 1994.
- H Schain, Edgar. *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 2004.
- Handoyo, Agus. "Pengaruh Orientasi Wirausaha Terhadap Kinerja Perusahaan Kecil Dengan Lingkungan Dan Strategi Sebagai Variabel Moderat." Tesis, Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2001.
- Hastono, Andi. "Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat." Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Syarif Hidayatullah, 2009.

- Helmi Situmorang, Syafizal. *Analisis Data Untuk Riset Dan Bisnis*. Medan: USU Press, 2010.
- Indriani, Weni. "Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen" 1 no 2 (2015).
- Juliandi, Hijriah. "Implementasi Corpotare Sosial Responsibility Pada PT. Maruki Internasional Indonesia." Skripsi, Universitas Hasanuddin, 2013.
- Kholis, Nur. ".Etos Kerja Islami" vol 1 No 2 (2007).
- Kirom, Cihwanul. "Etos Kerja Dalam Islam." *Tawazun* vol 1 No 1 (2018).
- Kurniawan, Rahmad. "Urgensi Bekerja Dalam Al-Quran" Vol. 3, No. 1 (n.d.).
- Mahmuddin, Yasin. *Membangun Organisasi Berbudaya (Studi BUMN)*. Jakarta Selatan: Expose, 2013.
- Mahsun, Muhammad. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2006.
- Mubarak, Muhammad. *Al-Iqtishad: Mabadi Wa Qawa'id 'Ammah*. TTP: TP, 1997.
- Muhammad Khozinul Huda, Rifqi Muntaqo. "ETOS KERJA ISLAM DALAM PENDIDIKAN ISLAM." *Jurnal Paramurobi* Vol. 1, No. 1 (June 2018).
- Muhammad Nafik, Bagus Mohammad Ramadhan dan. "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun." *Universitas Airlangga JESTT 2* (2015).
- Muhammad Syafi'i, Antonio. "Ensiklopedia bisnis dan Kewirausahaan: Kepemimpinan Bisnis dan Kewirausahaan." *Tazkia Publishing 2* (2012).
- Mundiri, Akmal. "Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren" Vol. 03 No. 01 (Desember 2015).
- Musyyanah, Khoiril. "Implementasi Etos Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan Nibaras House Trangkil Pati." Sekripsi, IAIN Kudus, 2021.
- Rahayu Widodo, Sugeng. "Tata Tertip Karyawan Swalayan Syamsuna, Dolopo," January 8, 2023.
- Rahayu widodo, Sugeng. "Wawancara," March 31, 2023.
- Reinhard; Roth, Guenther, Bendix. "Scholaship and Partisanship . Essays on Max Weber," Essay, University of California Press, 1971.
- Rivai Zainal, Veitzhal, and Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grapindo Persada, 2011.
- Rizal, Fitra. "Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Dalam Persepektif Islam" Vol 1, No 1 (n.d.).
- Rusli Yusuf, Roli Ilhamsyah, Putri Mauliza. "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh" Vol 2 No 2 (2016).
- Sayyidah, Imroatus. "Observasi," September 20, 2022.
- S.P, Robbins. *Prilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- Stephern P, Robbins. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition. Jakarta: Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo, 1998.

- Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dahana Bhakti Wakaf, n.d.
- . *Membudayakan Etos Kerja Islami*(. Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Trias. “Wawancara,” April 10, 2023.
- Wahyu, Permana. “Strategi Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi” vol 3 no 1 (2018).
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Yunus Mustaqim, Dwi Sulisty Wahono. “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus.” *EQUILIBRIUM* Volume 4, Nomor 2 (16AD).
- Yusuf, Muri. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan Gabungan*. Kencana, 2014.



LAMPIRAN

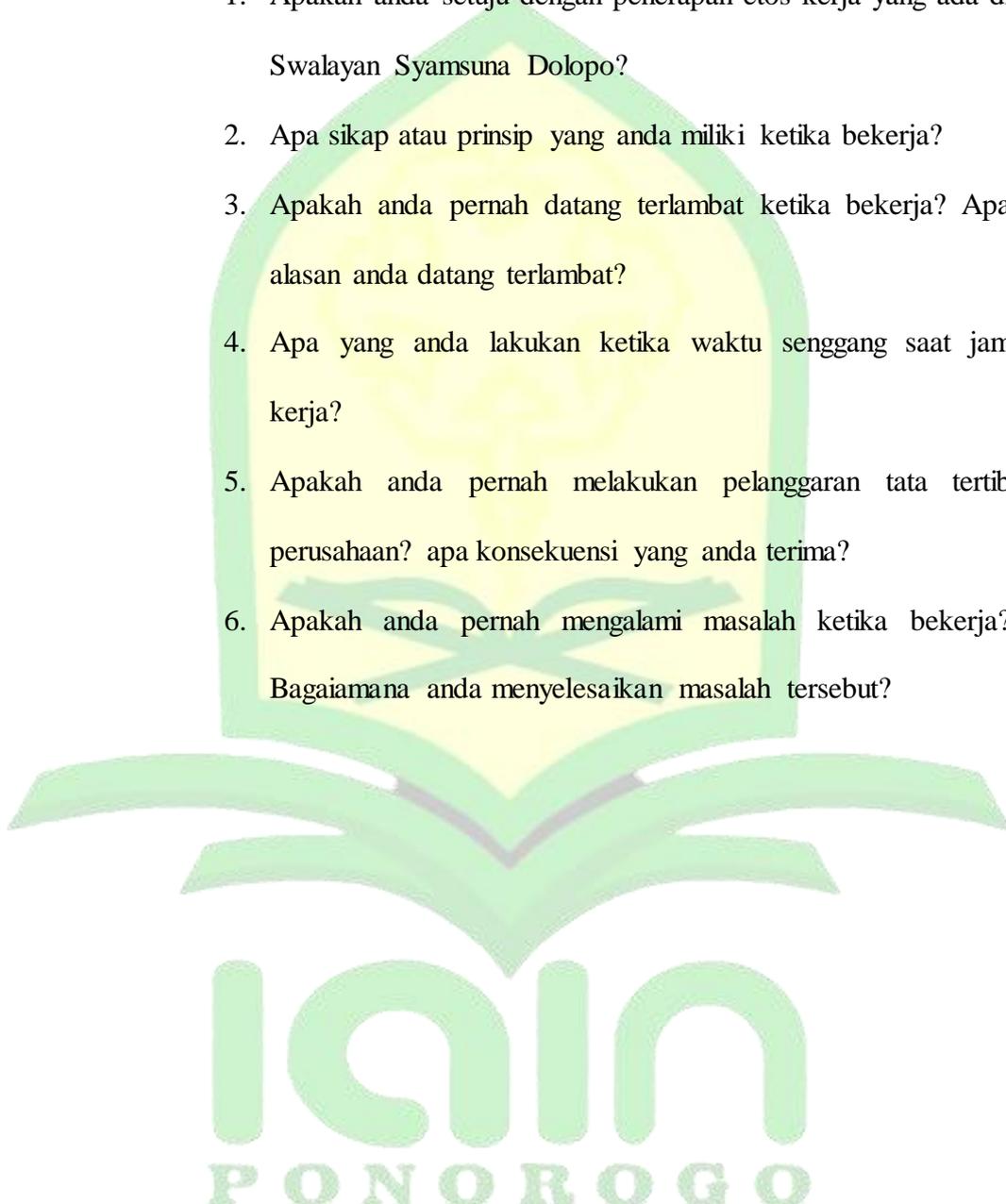
A. Draf wawancara

Daftar pertanyaan wawancara bagian direksi

1. Bagaimana sejarah berdirinya Swalayan Syamsuna Dolopo?
2. Bagaimana etos kerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo?
3. Bagaimana kualitas kerja karyawan Swalayn Syamsuna Dolopo dengan etos kerja yang diterapkan?
4. Bagaimana kuantita kerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo dengan etos kerja yang diterapkan?
5. Bagaimana dengan ketepatan waktu kerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo?
6. Bagaimana dengan kemandirian kerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo?
7. Bagaimana keterikatan kerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo?
8. Apakah ada kendala dengan kinerja karyawan Swalayan Syamsuna Dolopo?
9. Bagaimana dampak kinerja perusahaan dengan etos kerja yang di terapkan oleh karyawan?

Daftar pertanyaan wawancara bagaian staf dan karyawan

1. Apakah anda setuju dengan penerapan etos kerja yang ada di Swalayan Syamsuna Dolopo?
2. Apa sikap atau prinsip yang anda miliki ketika bekerja?
3. Apakah anda pernah datang terlambat ketika bekerja? Apa alasan anda datang terlambat?
4. Apa yang anda lakukan ketika waktu senggang saat jam kerja?
5. Apakah anda pernah melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan? apa konsekuensi yang anda terima?
6. Apakah anda pernah mengalami masalah ketika bekerja? Bagaimana anda menyelesaikan masalah tersebut?



B. Dokumentasi



RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Imroatus Sayyidah
2. Tempat & Tgl. Lahir : Madiun, 28 Oktober 2001
3. Alamat Rumah : Ds. Dolopo Rt 29 Rw 09 Dolopo Madiun
4. HP : 085648702520
5. E-mail : imroatussayyidah87@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. MI Muhammadiyah Dolopo
 - b. MTsN 1 Madiun
 - c. MAN 3 Madiun

Ponorogo, 15 April 2023

Imroatus Sayyidah
NIM 401190085

Imroatus Sayyidah

ORIGINALITY REPORT

24%	24%	8%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	7%
2	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	4%
3	eprints.unm.ac.id Internet Source	2%
4	ejournal.almaata.ac.id Internet Source	2%
5	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	1%
6	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
7	id.123dok.com Internet Source	1%
8	Submitted to IAIN Ponorogo Student Paper	1%
9	repository.unisma.ac.id Internet Source	1%
10	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
11	media.neliti.com Internet Source	<1%
12	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1%
13	e-journal.unair.ac.id Internet Source	<1%
14	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
15	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1%

