

**PENGARUH ETIKA ISLAM TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma)



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I)

Oleh :

DEWI NOVIA PC.

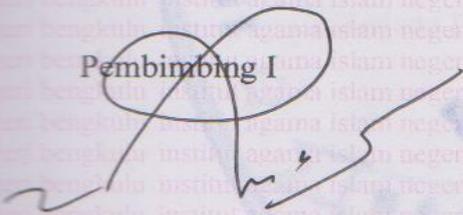
NIM. 2113137282

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
TAHUN 2016**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama Dewi Novia PC Nim. 2113137282, judul skripsi ***“PENGARUH ETIKA ISLAM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN” (Studi Kasus pada PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma)***. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Skripsi ini telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini sudah layak dan memenuhi syarat untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.

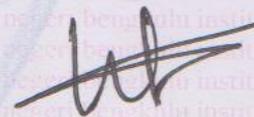
Pembimbing I



Drs. Nurul Hak, MA
Nip. 19660616 199503 1 002

Bengkulu, Juli 2016

Pembimbing II



Khairiah Elwardah, M.Ag
Nip. 197808072005012008



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah PagarDewaTelp. (0736) 51276,51771 Fax (0736)51771 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi oleh Dewi Novia PC Nim : 2113137282 yang berjudul ***Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.Agrindo Indah Persada Di Kabupaten Seluma)***, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 09 juni 2016

Dan dinyatakan **LULUS**, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Bengkulu, Juni 2016



Dekan

Dr. Asnaini, MA

NIP.197304121998032003

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Drs. Nurul Hak, MA

Nip. 196606161995031002

Penguji I

Khairiah Elwardah, M Ag

NIP. 197808072005012008

Penguji II

Drs. M. Syakroni, M.Ag

Nip. 195707061987031003

Yosy Arisandy, MM

Nip. 198508012014032001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis yang berjudul **“PENGARUH ETIKA ISLAM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN” (Studi Kasus pada PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma)**. Adalah asli dan belum diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Februari 2016
Saya yang menyatakan,



Dewi Novia P.C.
Nim. 2113137282

MOTO

..... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ^ق

Artinya : “.....Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.....” (Q.S Ar Ra’du : 11)

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan dan keiklasan hati skripsi ini ku persembahkan kepada :

- 1. Rasa syukur kepada Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala kesehatan, kesabaran, kenikmatan, kekuatan dalam menjalani kehidupan ini.*
- 2. Buat Bapak Samsu leskan dan Ibu Nani tercinta dan tersayang sebagai sumber semangat terbesar dalam hidupku, yang selalu mendoakan setiap kaki ini melangkah, memberikan semangat, motivasi serta menjadi inspirasi bagiku.*
- 3. Buat adik-adikku Easta Farere AP, Iqbal Aby Farega dan Caca Anggraini yang selalu mendukung aktivitasku, yang selalu membuatku tersenyum, membuat suasana dirumah ini bahagia, menyenangkan, dan tidak hentinya memberikan perhatian kasih sayang kepadaku serta doa dan harapannya untutuk keberhasilanku.*
- 4. Buat someone yang selalu memberikan nasehat, motivasi, penyemangat kepadaku.*
- 5. Buat sahabat-sahabatku Any Sugiarti, Aan Gustiana, Dewi Sartika, Serli Julianti, Viky Haryani, Isnaini Nurkomariah, Wiwik Arvolis, Peti Pursila, Pera Guspita, Ayu Puspita Y, Emilia Juntisa, Dendi Saputra, Romi Aprian, Rozen Herizan, Pitriani, Densa Nopa, sertateman-teman EKIS A, EKIS B, dan Perbankan Syariah yang luar biasa.*
- 6. Agama, Bangsa dan Alamater*

ABSTRACT

Dewi Novia PC., NIM : 2113137282, Judul Skripsi adalah “**PENGARUH ETIKA ISLAM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**” (*Studi Kasus pada PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma*). Program Studi EKonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah : bagaimana tingkat etika Islami karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma?; Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma? Apakah terdapat pengaruh etika Islami terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma? Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan angket, observasi, wawancara dan dokumentasi.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini bahwa dari hipotesis pertama bahwa hasil variabel etika Islam tidak berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,961 lebih besar dari 0,05. Hal ini disebabkan karena faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan bukan hanya dari aspek etika Islami saja, melainkan faktor lain seperti, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, insentif, dan sebagainya.

Kata Kunci : Etika Islami, dan produktivitas kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Illahi Robbi yang karena atas limpahan karunia-Nya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : "PENGARUH ETIKA ISLAM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN" (Studi Kasus pada PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma)".

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun bahasa serta teknik penulisannya karena keterbatasan kemampuan penulis sebagai manusia biasa yang tidak lepas dari salah dan kekurangan. Walaupun demikian penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk mencurahkan segala kemampuan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis akan menerima kritik dan saran yang membangun guna menunjang kesempurnaan skripsi ini.

Dengan demikian penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, yang telah memberikan kesempatan untuk kuliah di IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
3. Desi Isnaini, M.A selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memotivasi penulis dalam menyelesaikan studi.
4. Drs. Nurul Hak, MA selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Khairiah Elwardah, M.Ag selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama mengikuti studi di IAIN Bengkulu.

7. Staf dan Karyawan, LPKK, LPTQ, LPM, UPB, dan Perpustakaan IAIN Bengkulu yang telah memberikan kontribusi di dalam perkuliahan.
8. Kepala Pimpinan beserta staf PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma yang telah memberikan izin penulis dalam melakukan penelitian.
9. Keluarga dan teman-teman yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Almamaterku Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Akhirnya kepada Allah SWT. penulis memohon semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan untuk penelitian selanjutnya dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan para pembaca. Atas segala bantuan yang tiada ternilai harganya, semoga Allah SWT. membalas dengan pahala yang berlipat ganda. Akhirnya atas segala kebaikan semoga menjadi amal shaleh, Amin ya Rabbal'alam.

Bengkulu, Juli 2016
Penulis,

Dewi Novia PC.
Nim. 2113137282

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN.....	ii
MOTO.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Maslaah.....	1
B. Batasan Masalah.....	11
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Kegunaan Penelitian.....	12
F. Penelitian Terdahulu.....	13
G. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II KAJIAN TEORI	
A. ETIKA KERJA ISLAMIS	
1. Pengertian Etika Islami.....	17
2. Pokok-pokok Etika Islami.....	20
3. Bentuk Etika Islami.....	25
4. Komponen Etika Islami.....	28
B. Produktivitas Kerja	
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	32
2. Bentuk Produktivitas Kerja.....	37
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	39
C. Kerangka Berfikir.....	43
D. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat Penelitian.....	45
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	45
C. Populasi dan Sampel.....	46

D. Teknik Pengumpulan Data	47
E. Definisi Operasional Variabel	49
F. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Wilayah Penelitian	52
B. Deskripsi Responden	55
C. Hasil Penelitian.....	56
D. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Pengelompokan responden berdasarkan usia.....	55
Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.3 <i>Critical Value of Correlation (r tabel)</i>	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Etika Islam (X).....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.8 Rekap Hasil Uji Homogenitas Varians	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	58
Tabel 4.10 Pengaruh Etika Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berpikir.....	43
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen penelitian
2. SK. Izin Penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. SK. Sudah melakukan penelitian
4. Skor mentah penyebaran angket penelitian
5. Analisis data menggunakan program SPSS.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman terus melangkah maju dan banyak menyumbangkan perubahan-perubahan, membangun tatanan dan peradaban baru, seperti ideologi-ideologi kemanusiaan, *life style*, dan sebagainya. Perilaku budaya dan sosial masyarakat telah banyak mengabaikan moralitas, nilai-nilai, persahabatan yang manusiawi, bahkan lebih condong pada materi, kekuasaan, kehormatan, kesenangan duniawi, dan lebih mementingkan dunianya sendiri¹. Hal ini karena orientasi hidup manusia diarahkan hanya untuk ”menguasai”, meskipun pada hakekatnya manusia tidak sadar bahwa ia dikuasai oleh emosi dan nafsunya. Spinoza dalam karyanya yang disadur oleh Erich Fromm membenarkan adanya gejala atau kecenderungan yang sama antara zaman modern dan zaman beberapa ratus tahun silam mengenai kecenderungan manusia yang rakus dan ambisius, yang memikirkan nama harum dirinya².

Umat Islam pernah mengalami masa kejayaan antara tahun 610-1250 M dan juga masa kemunduran berdasarkan konteks sejarah. Faktor yang menyebabkan kemunduran umat Islam salah satunya adalah adanya pengekanan berfikir (tertutupnya pintu ijtihad) dan pengharaman terhadap filsafat, serta masalah pendidikan dan pengajaran yang merupakan tujuan

¹ Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), h.21

² Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam.....*, h.22

diutusnya para Nabi³. Rasulullah SAW. Bersabda ”Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak”.

Oleh sebab itu, etika menjadi bagian penting dalam doktrin Islam. Munculnya etika dimulai pada abad kelima sebelum masehi dengan berbagai mazhab di Yunani, yang ditandai dengan kehadiran Socrates, yang mengatakan bahwa kebaikan adalah pengetahuan. Kemudian plato yang berpendapat bahwa pengetahuan dikatakan baik apabila ia dikuasai oleh akal budi, dan dikatakan buruk apabila ia dikuasai oleh keinginan dan hawa nafsu⁴.

Salah satu tokoh etika dalam Islam adalah Ibnu Maskawaih. Ia mengatakan bahwa ada kalanya manusia mengalami perubahan *Khuluq* sehingga membutuhkan aturan-aturan syari’at, nasihat, dan ajaran-ajaran tradisi yang terkait sopan santun⁵. Dari aturan-aturan tersebut diharapkan manusia mendapatkan petunjuk dalam menjalani hidup demi memperoleh kebahagiaan.

Agama Islam mengajarkan agar umatnya memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat agama Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah maupun amal sholeh untuk memperoleh kebahagiaan di dunia. Ibadah adalah merupakan perintah-perintah yang harus dilakukan oleh umat Islam yang berkaitan langsung dengan Allah SWT. dan telah ditentukan secara terperinci tentang tata cara pelaksanaannya. Sedangkan amal sholeh adalah perbuatan-perbuatan baik yang dilakukan oleh umat Islam, dimana perbuatan-perbuatan tersebut berdampak positif bagi diri yang

³ Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam.....*, h. 22

⁴ Franz Magnis Suseno, *13 Tokoh Etika*, Yogyakarta : Kanisius, 1997, h. 19.

⁵<http://www.Islamic-center.or.id/29/syariah-mainmenu-44/27-syariah/826-ibnumiskawaih-bapak-etika-Islam>. diakses pada tanggal 9 Nopember 2014 pada pukul 22.30 WIB

bersangkutan, bagi masyarakat, bagi bangsa dan negara serta bagi umat Islam itu sendiri⁶.

Bekerja adalah suatu bentuk ibadah yang dilakukan di dunia. Bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai ajaran Islam merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Sebab dengan etika yang baik dan berakhlak dapat meningkatkan semangat kerja yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini dikarenakan nilai etik, moral, susila atau akhlaq adalah nilai-nilai yang mendorong manusia menjadi pribadi yang utuh seperti kejujuran, kebenaran, keadilan, kemerdekaan, kebahagiaan dan cinta kasih. Apabila nilai etik ini dilaksanakan akan menyempurnakan hakikat manusia seutuhnya. Setiap orang boleh punya seperangkat pengetahuan tentang nilai, tetapi pengetahuan yang mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang Islam hanya ada dua yaitu Alqur'an dan hadis sebagai sumber segala nilai dan pedoman dalam setiap sendi kehidupan, termasuk dalam bisnis⁷.

Benang merah yang dapat diambil dari uraian di atas adalah bahwa sesungguhnya antara penghayatan agama yang diwujudkan dalam bentuk iman yang sempurna, mempunyai hubungan timbal balik dengan etika atau akhlaq seseorang. Seseorang yang memiliki iman yang sempurna dapat dipastikan bahwa yang bersangkutan memiliki etika kerja yang baik pula, karena etika

⁶ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 157

⁷ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2009), h. 172

kerja Islam tidak mengajarkan untuk mendurhakai Allah dalam bekerja⁸. Yaitu meningkatkan kejujuran, keadilan dan semangat dalam bekerja sehingga target dapat tercapai dengan meningkatnya produktivitas tanpa adanya tindakan yang menyimpang seperti korupsi.

Etika berasal dari bahasa Latin yaitu 'etos' yang berarti kebiasaan. Sedangkan bahasa Arabnya 'akhlak', yang berarti budi pekerti. Keduanya bisa diartikan sebagai suatu kebiasaan atau adat istiadat (*custom atau mores*), yang menunjuk kepada perilaku manusia itu sendiri, tindakan atau sikap yang dianggap benar atau baik⁹. Dalam kamus bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau suatu kelompok¹⁰.

Ibnu Maskawih mengatakan bahwa akhlak merupakan bentuk jamak dari *khuluq* yang berarti keadaan jiwa yang mengajak seseorang melakukan perbuatan-perbuatan tanpa memikirkan dan memperhitungkan sebelumnya yang dapat dijadikan fitrah manusia ataupun hasil dari latihan-latihan yang telah dilakukan, hingga menjadi sifat diri yang dapat melahirkan *khuluq* yang baik¹¹. Dalam pengertian lain akhlak atau etika dalam terminologi adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan di luar dirinya.

Etika kerja Islam menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan dan orang

⁸http://spesialis-torch.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=37 diakses pada tanggal 23 september 2014 pada pukul 19.00

⁹ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah...*, h. 171

¹⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), h. 15.

¹¹ Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Op.cit*, h. 103

yang bekerja keras lebih besar kemungkinan hidupnya maju, sebaliknya tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan. Nilai pekerjaan di dalam etika kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertai, bukannya dari hasil pekerjaan. Dengan bekerja dan berprestasi manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dalam surat Al-Jum'ah ayat 10 Allah telah menegaskan :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: *apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung*¹².

Ketika etika dikaitkan dengan niat dan niat dikaitkan dengan keikhlasan maka hal ini sangat sulit diukur, namun yang perlu digaris bawahi terlepas dari keikhlasan dan riya ketika etika itu dibahas dan dibicarakan maka ada persamaannya yaitu sama-sama sulit diklaim secara mutlak namun hanya bisa diprediksi kemungkinannya¹³. Allah swt. berfirman:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥١﴾

Artinya : Manusia diciptakan tidak lain hanyalah untuk beribadah pada Allah¹⁴.

Semua aspek kehidupan bisa bernilai ibadah ketika diniatkan karena Allah. Hal ini dikuatkan dengan sebuah hadis dari Umar Radhiyallahu anha¹⁵,

¹² Alqur'an Digital, Surat Al-Jum'ah, Ayat 10

¹³ <http://ekisonline.com/component/content/article/39-sumber-daya-manusia/185-motivasi-dalam-islam.html> diakses pada tanggal 20 Agustus 2014 pukul 22.30 WIB

¹⁴ Adz-Dzariyaat (51):56. dan Al-Baiyinah (98):5.

Memurnikan niat karena Allah semata merupakan landasan amal yang ikhlas. Maksud niat disini adalah pendorong kehendak manusia untuk mewujudkan suatu tujuan yang dituntutnya. Maksud pendorong adalah penggerak kehendak manusia yang mengarah pada amal. Sedangkan tujuan pendorongnya banyak sekali dan sangat beragam¹⁶.

Pemaparan di atas, menunjukkan bahwa etika itu dipengaruhi dari dalam dan luar diri. Etika yang kuat adalah lahir dari dalam diri sendiri. Namun di Indonesia bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan pada sebagian karyawan, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman tentang etika Islam juga masih lemah, khususnya di lembaga keuangan syari'ah.

Pemikiran ini memperlihatkan bagaimana cara untuk meningkatkan produktifitas kerja dengan menerapkan etika Islam yang tinggi. Setiap manajer pasti selalu menginginkan karyawannya untuk bekerja secara maksimal agar produktifitas meningkat. Akan tetapi menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal yang bijaksana, malah dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun. Hal ini menjadi tugas para manajer untuk senantiasa mengontrol karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan target. Dalam perbankan, motivasi juga sangat penting bagi karyawan. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik otomatis akan meningkatkan semangatnya.

¹⁵ The Hadisth Software, *Revelation, Shahih Bukhari*, Vol 1, Book1.

¹⁶ Yusuf Al Qardhawy, *Niat dan Ikhlas*, Cet-Ke 13, (Jakarta Timur; Pustaka Al-Kaustar, 2005), h.17

Pada penelitian ini penulis menerapkan pada PT. Agrindo Indah Persada. Perusahaan yang bergerak pada perkebunan sawit ini bukanlah hanya sekedar mencoba untuk mengembangkan prinsip syariah, tetapi faktor yang lebih penting adalah produktivitas dan peningkatan untuk dibentuknya perusahaan syariah. Salah satu perusahaan perkebunan sawit yang ada di wilayah Kabupaten Seluma, yaitu PT. Agrindo Indah Persada. Pada data yang diperoleh dari hasil observasi diketahui bahwa pertumbuhan dan kinerja secara syaria'ah di tanah air melaju pesat. Tapi itu tidak diiringi ketersediaan sumber daya manusia (SDM).

Minimnya jumlah SDM dapat menjadi penghambat utama perkembangan perusahaan kedepan. Dari hasil observasi didapat, "dalam tiga tahun kedepan PT. Agrindo Indah Persada secara nasional membutuhkan 30 ribu tenaga baru, tapi SDM yang tersedia hanya berkisar 50%".¹⁷ Selain itu, hasil wawancara dengan salah satu kepala bidang Sarwono, menyatakan" minimnya SDM berkualitas ini dapat berdampak pada produktivitas dan perkembangan PT. Agrindo Indah Persada. Sebab keterbatasan tenaga kerja membuat perusahaan tidak bisa melakukan ekspansi cepat".¹⁸

Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil produk yang diciptakan oleh karyawan. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan

¹⁷ Observasi awal, tanggal 12 Februari 2015

¹⁸ Wawancara, tanggal 12 Februari 2015

demikian diperlukan suatu hal yang dapat merangsang produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Agrindo Indah Persada Seluma terdapat beberapa masalah yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan antara lain: etika Islami yang rendah, lingkungan kerja yang buruk, kinerja yang belum maksimal, penghargaan terhadap karyawan yang kurang baik, ketidakpuasan kerja karyawan, upah yang tidak memenuhi standar, insentif yang terlalu rendah, program kesejahteraan yang tidak maksimal.

Terjadinya beberapa masalah dalam hal etika Islami dan lingkungan kerja di PT. Agrindo Indah Persada Seluma tentunya akan mempengaruhi Tingkat produktivitas kerja karyawan.

Menurut hasil observasi di lapangan dan juga wawancara dengan dengan pihak operasional di PT. Agrindo Indah Persada Seluma pada tanggal 12 Februari 2015 diperoleh keterangan bahwa didalam produktivitas kerja karyawan terdapat kendala adanya jam kerja tambahan yang diberikan perusahaan memberatkan karyawan karena jam kerja tambahan yang diberikan tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, inovasi atau pemikiran yang diberikan karyawan kepada perusahaan tidak ditanggapi, yang menyebabkan karyawan merasa kurang diakui oleh perusahaan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun apabila kinerja karyawan menurun produktivitas kerjanya pun ikut menurun pertiap tahun, untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrindo Indah Persada Seluma.

Peneliti menggunakan data produktivitas kerja dan juga data kinerja karyawan pada tahun 2013, 2014, 2015.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Bagian Operasional

Kriteria Skor Penilaian	2013		2014		2015	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
70% - 80%	0	0%	3	2%	3	2%
81% - 85%	0	0%	0	0%	5	4%
86% - 90%	33	27%	20	16%	18	15%
91% - 95%	53	43%	50	40%	40	32%
96% - 100%	37	30%	51	41%	58	47%
Jumlah Karyawan	124	100%	124	100%	124	100%

Sumber : PT. Agrindo Indah Persada Seluma Bagian Operasional.

Data Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operasional

$$P = \frac{\text{jumlah hasil produksi}}{\text{jumlah karyawan}}$$

$$\begin{array}{l} \text{Tahun 2013} \\ \frac{350.000 \text{ unit/tahun}}{124} = 2822,6 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{Tahun 2014} \\ \frac{348.000 \text{ unit/tahun}}{124} = 2806,5 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{Tahun 2015} \\ \frac{346.000 \text{ unit/tahun}}{124} = 2790,3 \end{array}$$

Sumber: PT. Agrindo Indah Persada Seluma Bagian Operasional

KET:

Jumlah karyawan = 124

Jumlah produksi pada tahun 2013 = 350.000

Jumlah produksi pada tahun 2014 = 348.000

Jumlah produksi pada tahun 2015 = 346.000

Akibat dari produktivitas kerja karyawan yang menurun adalah omset yang didapatkan perusahaan menurun, target yang ditetapkan oleh perusahaan pada tahun 2015 sebesar 355.000 /ton belum tercapai yang telah ditentukan perusahaan, sedangkan bagian operasional hanya mencapai 346.000/ton pada tahun 2015, citra perusahaan yang menurun dimata para konsumennya.

Agus. mengatakan bahwa etika Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi etika Islam maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.¹⁹

PT. Agrindo Indah Persada tahun ini telah merekrut 53 pegawai baru. Tahun depan akan bertambah lagi menjadi 150 orang seiring dengan berkembangnya jaringan. Dari data ini menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja yang banyak tidak didukung dengan ketersediaan SDM yang berkualitas dan siap pakai. Hal ini merupakan identifikasi adanya masalah yang mengakibatkan produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan dan peningkatan. Karena tidak tercukupinya kebutuhan SDM agar produktivitas perusahaan dapat melaju pesat. Selain masalah tersebut, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan argumentasi dari beberapa literatur yang menyatakan bahwa etika merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan

¹⁹ Agus Lukman Fitriyan. *Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang)*. Skripsi, IAIN Walisongo Semarang.

penelitian yang berjudul : “*Pengaruh Etika Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma)*).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat etika Islam karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma?
3. Apakah terdapat pengaruh etika Islam terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi tentang dampak dari etika Islam terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika Islam terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui tingkat etika Islam karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

- b. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.
- c. Untuk mengetahui pengaruh etika Islam terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

E. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Untuk menambah khazanah intelektual mengenai pengaruh etika Islam terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

2. Praktis

- a. Bagi PT. Agrindo Indah Persada, memberikan masukan tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui etika Islami.
- b. Bagi karyawan, agar senantiasa memiliki produktivitas kinerja yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja secara profesional.
- c. Bagi peneliti, memberikan pengalaman berharga untuk memahami permasalahan tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian Nur Varia Zyulfa dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Spiritual, Pendidikan, Pelatihan dan Pengupahan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Departemen Produksi Pada PT. Hartono Istana Teknologi Kudus” dapat disimpulkan bahwa motivasi spiritual, pendidikan, pelatihan dan pengupahan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan, dan besarnya kontribusi dari variabel

bebas (motivasi spiritual, pendidikan, pelatihan dan pengubahan) terhadap variabel terikat (produktivitas) sebesar 18,5% sisanya 81,5% merupakan pengaruh variabel lain di luar variabel motivasi spiritual, pendidikan, pelatihan dan pengubahan yang tidak diteliti oleh penulis.

Alaik Allama dalam penelitian skripsinya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT di Kudus*". Penelitian ini membahas tentang masalah pengaruh motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di kabupaten Kudus. Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di kabupaten Kudus. (2) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di kabupaten Kudus. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di kabupaten Kudus. Hasil penelitian tersebut, dilihat secara simultan bahwa variabel motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan BMT di kabupaten Kudus, sebesar 77,001. Secara parsial dengan uji T nilai motivasi kerja Islam (X1) sebesar 0,013 dan nilai budaya kerja Islam (X2) sebesar 0,432. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independen (motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam) hanya mampu menjelaskan variabel independen sebesar 78,6 %, sedangkan sisanya 21,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Muhammad Zama' Syari (2010) dalam penelitiannya yang berjudul "*pengaruh etos kerja dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan di KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati*" menunjukkan bahwa variabel yang diteliti berpengaruh secara signifikan dengan uji T. Sampel pada penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Bakrie Telecom dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu uji F (serempak), uji T (parsial), analisis koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menjadikan kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas di KJKS/UJKS wilayah Kabupaten Pati.

Berdasarkan penelitian sebelumnya di atas, yang akan peneliti bahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh etika Islami terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari bab pertama yang merupakan bagian pendahuluan berisikan latar belakang masalah yang menjadi dasar penelitian dalam melakukan rangkaian penelitian kemudian ditetapkan rumusan masalah sebagai pedoman dan fokus penelitian, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian terakhir ada bagian pendahuluan ini ada sistematika

penulisan yang merupakan uraian singkat mengenai deskripsi tentang penulisan yang dilakukan.

Bab kedua merupakan kajian teori yang terdiri dari uraian penjelasan mengenai etika Islami, produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta hipotesis penelitian.

Selanjutnya bab ketiga merupakan bagian metode penelitian yang berisi jenis penelitian, untuk mengetahui penelitian tersebut dikelompokkan pada penelitian jenis apa dan pendekatan apa yang digunakan. Sumber data adalah asal usul data yang diperoleh, definisi operasional variable adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati. Populasi dan sampel merupakan gambaran umum dan sebagian atau wakil populasi yang diteliti, teknik pengumpulan data apakah sumber tersebut berasal dari orang pertama atau kedua dan tehnik pengumpulan data merupakan alat yang digunakan peneliti sebagai pengumpulan informasi dalam penelitian. Dan pengujian kualitas data digunakan agar mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian dan biasanya ada penambahan pengujian normalitas dan homogenitas dan beberapa pengujian lain dan kembali lagi kepada kebutuhan si peneliti. Pengujian hipotesis harus dapat diuji berdasarkan data empiris, yakni berdasarkan apa yang diamati dan dapat diukur.

Bab keempat merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan yang menyajikan tentang hasil penelitian pengaruh etika Islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang berupa data yang diolah di aplikasi SPSS 16

yang kemudian dijelaskan hasil dari olahan data tersebut serta penjelasan pembahasan tentang data yang sudah diolah.

Bab kelima merupakan bagian penutup dalam bab terakhir ini mengungkapkan kesimpulan yang ditarik dari permasalahan dan pembahasan yang ada, serta saran-saran yang diharapkan dapat membantu memecahkan masalah bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan berguna sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Etika Islam

1. Pengertian Etika Islam

Etika berasal dari bahasa latin *etos* yang berarti kebiasaan. Sinonimnya adalah moral yang juga berasal dari bahasa latin *mores* yang berarti kebiasaan. Sedangkan bahasa Arabnya adalah *akhlak*, bentuk jamak dari mufradatnya *khuluq* artinya budi pekerti. Keduanya bisa diartikan sebagai kebiasaan atau adat istiadat (*custom atau mores*), yang menunjuk kepada perilaku manusia itu sendiri, tindakan atau sikap yang dianggap benar atau tidak.²⁰

Para ahli menyatakan bahwa etika tidak lain adalah aturan perilaku, adat kebiasaan manusia dalam pergaulan antara sesamanya dan menegaskan mana yang benar dan mana yang buruk. Perkataan etika atau lazim juga disebut etik, berasal dari kata Yunani *Ethos* yang berarti norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah dan ukuran-ukuran bagi tingkah laku manusia yang baik, seperti yang dirumuskan oleh beberapa ahli berikut ini:²¹

- a. Simorangkir: etika atau etik sebagai pandangan manusia dalam berperilaku menurut ukuran dan nilai yang baik.
- b. Sidi Gajalba dalam sistematika filsafat : etika adalah teori tentang tingkah laku perbuatan manusia dipandang dari segi baik dan buruk, sejauh yang dapat ditentukan oleh akal.

²⁰ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), h. 171

²¹ <http://Etika kerja dalam Islam.com> diakses 08 Februari 2015

c. Burhanudin Salam : etika adalah cabang filsafat yang berbicara mengenai nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya.

Al-Ghazali dalam bukunya *Ihya 'Ulumuddin* menjelaskan pengertian *khuluq* (etika) adalah suatu sifat yang tetap dalam jiwa, yang daripadanya timbul perbuatan-perbuatan dengan mudah, dengan tidak membutuhkan pikiran. Dengan demikian etika bisnis dalam syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar²².

Endang berpendapat bahwa etika sama dengan akhlak. Akhlak berarti perbuatan dan ada sangkut pautnya dengan kata-kata *Khuliq* (pencipta) dan *makhluq* (yang diciptakan)²³. Akan tetapi, pengertian akhlaq berasal dari kata jamak dalam bahasa Arab "akhlaq". Kata *mufrad*-nya adalah "Khulqu", yang berarti²⁴:

- a. *sajiyah* : Perangai
- b. *muruu'ah* : budi
- c. *thab'in* : tabiat
- d. *adab* : adab (kesopanan)

Dengan demikian etika merupakan seperangkat tatanan dan prinsip kehidupan manusia. Dalam pengertian yang lebih luas, etika adalah

²² Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah....*, h. 171

²³ Endang Syaifuddin Anshari, *Pokok-pokok Pikiran tentang Islam dan Umatnya*, (Bandung: Pelajar Bandung, 1969), h. 26

²⁴ Kahar Mansyur, *Membina Moral dan Akhlaq*, (Bandung: Rineka Cipta, 1995), h. 27

seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan sehingga etika menjadi salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik²⁵.

Teori etika adalah gambaran rasional mengenai hakikat dan dasar perbuatan dan keputusan yang benar serta prinsip-prinsip yang menentukan klaim bahwa perbuatan dan keputusan tersebut secara moral diperintahkan dan dilarang. Oleh karena itu penelitian etika selalu menempatkan tekanan khusus terhadap definisi konsep-konsep etika, *justifikasi* atau penilaian terhadap keputusan moral, sekaligus membedakan antara perbuatan dan keputusan yang baik dan yang buruk. Untuk lengkapnya sistem etika harus berkaitan secara memadai dengan aspek-aspek penelitian moral ini dengan cara yang bermakna dan koheren.

Alqur'an yang melibatkan seluruh kehidupan moral, keagamaan dan sosial muslim, tidak berisi teori-teori etika dalam arti yang baku sekali pun, Alqur'an membentuk keseluruhan *ethos* Islam. Jadi, cara mengeluarkan *ethos* ini menjadi sangat penting dalam studi etika Islam. Ada tiga hal yang menjanjikan arah di mana penelitian ini dapat membuahkan hasil yang kesemuanya itu kembali kepada teks Alqur'an itu sendiri, yaitu tafsir, fiqih, dan kalam. Para sufi dan filosofis yang sering menggali otoritas Alqur'an untuk mendukung pernyataan teoritis dan etika mereka tidak dapat dikatakan telah membangun pandangan Islam yang menyeluruh mengenai alam dan manusia, karena bentuk pemikiran mereka sebelumnya, terutama Yunani.

²⁵ Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen*, (Semarang: Rasail, 2007), h. 63-64

Sehingga teori-teori etika mereka ditandai dengan kompleksitas yang tinggi, yang menyusunnya sebagian dari teori umum yang berakar dari Alqur'an dan hadis. Dari pengertian-pengertian di atas, meskipun redaksi berbeda dapat diambil kesimpulan bahwa etika atau dalam Islam yang kita sebut dengan *akhlak* adalah kebiasaan keadaan gerak jiwa yang mempengaruhi perbuatan lahir dengan adanya tekanan-tekanan dari luar. Sehingga timbul adanya kemungkinan-kemungkinan yang merupakan akibat dari sebab adanya perbuatan itu terjadi.

Perbuatan-perbuatan manusia dapat dianggap sebagai manifestasi dari akhlaknya, apabila perbuatan itu dilakukan berulang kali sehingga menjadi kebiasaan serta perbuatan itu dilakukan dengan sadar karena dorongan emosi-emosi jiwanya, bukan karena adanya tekanan yang datang dari luar dirinya, seperti adanya paksaan atau bujukan.

2. Pokok-pokok Etika Islam

Berdasarkan petunjuk Alqur'an dan hadis maka etika atau akhlak merupakan bukti pengangkatan Nabi Muhammad SAW. di mana Nabi Muhammad SAW. mempunyai akhlak yang terpuji, terpilih. Sebagaimana Alqur'an menyatakan:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya : "Sesungguhnya engkau (Muhammad) berada di atas budi pekerti yang agung". (Q.S. Al-Qalam : 4).²⁶

²⁶ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Qur'an*, (Departemen Agama R.I., Jakarta, 1980), h. 960

Mengingat etika Islam merupakan etika yang berdasarkan pada Alqur'an dan hadis, maka di sana pula seseorang akan dinilai baik dan buruk perbuatannya, apakah sesuai atau tidak dengan dua sumber tersebut.

Kaitannya dengan etika Islam adalah etika yang didasarkan pada pokok-pokok agama Islam, yaitu Alqur'an dan hadis atau sunnah Nabi, kebiasaan sahabat, serta ijma ulama. Sistem etika Islam berbeda dengan sistem etika sekuler dan dari ajaran moral yang diyakini oleh agama-agama lain. Sepanjang rentang Sejarah peradaban, model-model sekuler mengasumsikan ajaran moral yang bersifat sementara dan berubah karena didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini para pencetusnya, sebaliknya ajaran Islam yang melekat dalam sistem etika Islam menekankan hubungan antara manusia dengan

Sang Penciptanya. karena Allah SWT. Maha Sempurna dan Maha Mengetahui, maka kaum muslim memiliki ajaran moral yang tidak terikat waktu dan tidak dipengaruhi oleh perilaku manusia. Ajaran etika Islam dapat diterapkan sampai kapan pun karena sang pencipta berada lebih dekat dari urat leher manusia dan memiliki pengetahuan yang sempurna dan abadi.²⁷ Secara umum, Islam mendukung semua prinsip dalam pendekatan keadilan distributive terhadap etika, namun dalam proporsi yang seimbang. Islam tidak mendukung prinsip keadilan buta.²⁸

Berdasarkan pembahasan di atas, sejumlah parameter kunci sistem etika Islam telah terungkap, dan dapat dirangkum sebagai berikut:

²⁷ Muhammad, dkk., *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*. (Salemba Diniyah, Jakarta, 2002), h. 43-44

²⁸ Muhammad, dkk., *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis.....*, h. 52

- a. Berbagai tindakan ataupun keputusan disebut etis bergantung pada niat individu yang melakukannya. Allah Maha Kuasa dan mengetahui apapun niat kita sepenuhnya dan secara sempurna.
- b. Niat baik yang diikuti tindakan yang baik akan dihitung sebagai ibadah. Niat yang halal tidak dapat mengubah tindakan yang haram menjadi halal.
- c. Islam memberikan kebebasan kepada individu untuk percaya dan bertindak berdasarkan apapun keinginannya, namun tidak dalam hal tanggung jawab dan keadilan.
- d. Percaya kepada Allah SWT. memberi individu kebebasan sepenuhnya dari hal apapun atau siapapun kecuali Allah.
- e. Keputusan yang menguntungkan kelompok mayoritas ataupun minoritas tidak secara langsung berarti bersifat etis dalam dirinya. Etika bukanlah permainan mengenai jumlah.
- f. Islam menggunakan pendekatan terbuka terhadap etika, bukan sebagai sistem tertutup, dan berorientasi diri sendiri. Egoisme tidak mendapat tempat dalam ajaran Islam.
- g. Keputusan etis harus didasarkan pada pembacaan secara bersama-sama antara Alqur'an dan alam semesta.
- h. Tidak seperti sistem etika yang diyakini banyak agama lain, Islam mendorong umat manusia untuk melaksanakan *tazkiyah* melalui partisipasi aktif dalam kehidupan ini. Dengan berperilaku secara etis di

tengah godaan ujian dunia, kaum muslim harus mampu membuktikan ketaatannya kepada Allah.²⁹

Untuk mengembangkan lebih jauh hendaknya memperhatikan Alqur'an dan hadis sebagai sumber ajaran etika Islam atau akhlak, maka kita dapat mengatakan bahwa teori moralitas Islam sangat menyeluruh dan terperinci, mencakup segala hal yang telah lihat, alami sehari-hari. Karena Alqur'an adalah petunjuk bagi manusia yang meliputi segala aspek dari hidup dan kehidupan manusia tidak hanya mengajarkan kebaikan-kebaikan dari pada akhlak Islam akan tetapi juga-janji dan sanksi dari Allah. Dan konsep mengenai baik dan buruk dijelaskan dalam firman Allah Q.S. Ali-Imran: 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
 وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya :”Hendaklah ada diantara kamu segolongan yang menyeru kepada kebaikan (*al-khair*) menyerukan kepada *ma'ruf* (yang baik) dan melarang dari perbuatan munkar dan itulah orang-orang yang bahagia”.³⁰

Sedangkan hadis merupakan aktualisasi dari pencitraan suasana hati Nabi yang berdasarkan Alqur'an dan merupakan kehidupan seorang individu yang terasing, tetapi ia adalah seorang yang mempunyai berbagai hubungan dan tanggung jawab sosial.

²⁹ Muhammad, dkk., *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis....*, h. 56-57

³⁰ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Qur'an*. (Jakarta: Departemen Agama R.I, 2008), h. 148

Selain itu juga Allah mengaruniakan akal sebagai pokok dasar lain etika Islam. Sebagai makna pendapat al Maturidi yang berpendapat "akal mengetahui sifat baik yang terdapat dalam yang baik dan sifat yang buruk terdapat yang buruk, dengan demikian akal juga tahu bahwa berbuat baik adalah baik dan berbuat buruk adalah buruk. Dan pengetahuan inilah yang memastikan adanya perintah dan larangan".³¹

Jika memahami Alqur'an dengan baik dan benar, maka dapat mengetahui bahwa pada dasarnya Islam bertujuan untuk membangun kehidupan manusia berdasarkan nilai-nilai kebajikan dan membersihkan dari berbagai kejahatan. Konsekuensi logis dari pemahaman Islam secara utuh adalah bahwa syariat Islam yang bersumber dari Alqur'an dan hadis mengatur kehidupan manusia secara individu dan kolektif. Al-Qur'an sendiri sebagai dasar etika Islam bagi kehidupan manusia, terutama dalam hal kemasyarakatan harus ditegakkan atas tiga dasar yaitu negara dan masyarakat harus ditegakkan atas dasar keadilan, musyawarah, dan persaudaraan atau persamaan.³² Dengan demikian sasaran pokok dari pada etika Islam atau akhlak menurut Muh. Zain Yusuf mempunyai ciri-ciri yang khusus yang membedakan dengan akhlak yang diciptakan manusia yaitu: kebajikan yang mutlak, kebaikan yang menyeluruh, kemantapan, kewajiban yang dipatuhi dan pengawasan yang menyeluruh.³³ Untuk membentuk

³¹ Harun Nasution. *Teologi Islam*. (Universitas Indonesia, Jakarta, 1986), h. 89

³² M. Amin Rais, *Cakrawala Islam*, (Mizan, Bandung, 1983), h. 50

³³ Ali Saefudin, *Etika Islam Sebagai Modal Kebahagiaan*, Jurnal Teologia, *Op. Cit.*, h.22-

pribadi yang takwa, yang menjadikan amal baik sebagai sesuatu yang wajib dan menghindari perbuatan yang buruk dan tercela.

3. Bentuk Etika Islam

Kerja dalam Islam dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti luas (umum), yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau nonmateri, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau keakhiratan. Jadi dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh pengerahan potensi yang dimiliki oleh manusia. Kedua, kerja dalam arti sempit (khusus), yakni kerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal (sandang, pangan dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkatan derajatnya, baik di mata manusia, maupun dimata Allah SWT³⁴.

Buku *Manajemen Syari'ah dalam Praktik* karangan Didin Hafidnuddin dan Hendri Tanjung mengatakan ada beberapa ciri etik kerja muslim, antara lain adalah sebagai berikut :³⁵

1. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٥٧﴾

³⁴ *Abi Ummu Salmiyah, Etika kerja dalam Islam, [http://Etika kerja dalam Islam.com](http://Etika%20kerja%20dalam%20Islam.com) di posting pada tanggal 9 Februari 2015*

³⁵ *Hendri Tanjung, Manajemen Syari'ah dalam Praktik, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2003), h. 45-49*

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”(An- Nahl:97).³⁶

2. *Al-Itqan* atau kemandirian dan *perfectness*

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُقِنَّهُ (الطبرانی رواه)

Artinya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan *itqan/semurna (professional)*.” (HR Thabrani).³⁷

3. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan.

- a. Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini sama dengan pengertian *itqan*. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
- b. Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

³⁶ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Qur'an*. (Jakarta: Departemen Agama R.I, 2008), h. 234

³⁷ Abdul Fatah Idris dan Abu Ahmadi. *Fikih Islam Lengkap*. (Rineka Cipta: Jakarta, 2004), h. 100

4. *Al-Mujahadah* atau kerja keras yang optimal.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (Al-Ankabuut:69).³⁸

5. *Tanafus* dan *ta’awun* atau berkompetisi dan tolong menolong.

..... وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: “.... Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksanya.” (Al-Maa’idah: 2).³⁹

6. Mencermati nilai waktu

Mencermati nilai waktu yaitu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja.

Etika kerja seorang muslim dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberi norma-norma dasar untuk membangun dan membina mu’amalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertaqwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun, dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik. Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah,

³⁸ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Qur'an*. (Jakarta: Departemen Agama R.I, 2008), h. 201

³⁹ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Qur'an*....., h. 128

kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah SWT. atau syariat Islam (Alqur'an dan Hadis). Etika kerja Islam menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan dan orang yang bekerja keras lebih besar kemungkinan hidupnya maju, sebaliknya tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan. Nilai pekerjaan di dalam etika kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertai, bukannya dari hasil pekerjaan.

4. Komponen Etika Islam

a. Kebebasan dan Tanggung Jawab

Pembahasan masalah etika, mengambil objek material perilaku atau perbuatan manusia yang dilakukan secara sadar. Dengan demikian maka etika harus melihat manusia sebagai makhluk yang mempunyai kebebasan untuk berbuat dan bertindak sekaligus bertanggung jawab terhadap perbuatan dan tindakan yang dilakukannya.

Etika merupakan suatu perencanaan menyeluruh yang mengaitkan daya kekuatan alam dan masyarakat dengan bidang tanggung jawab manusiawi. Sedangkan tanggung jawab dapat dipertanggungjawabkan atau dapat dituntut apabila ada kebebasan.

Dengan demikian, masalah kebebasan dan tanggung jawab dalam etika merupakan sebuah keniscayaan. Kebebasan bagi manusia pertamanya berarti, bahwa ia dapat menentukan apa yang mau dilakukannya

secara fisik. Ia dapat menggerakkan anggota tubuhnya sesuai dengan kehendaknya, tentu dalam batas-batas kodratnya sebagai manusia. Jadi kemampuan untuk menggerakkan tubuhnya memang tidak terbatas. Kebebasan manusia bukan sesuatu yang abstrak, melainkan konkret, sesuai dengan sifat kemanusiaannya.⁴⁰ Kebebasan dan tanggung jawab merupakan dua sisi mata uang etika yang harus ada. Jika keduanya tidak ada, maka pembahasan etika juga tidak ada. Manusia mempunyai kebebasan untuk berbuat dan seharusnya manusia itu juga mempertanggungjawabkan perbuatannya. Terdapat hubungan timbal balik antara kebebasan dan tanggung jawab, sehingga orang yang mengatakan “manusia itu bebas, maka dia harus menerima konsekwensinya bahwa manusia itu harus bertanggung jawab”. Maka dengan demikian, dalam etika, tidak ada kebebasan tanpa tanggung jawab, begitu juga sebaliknya, tidak ada tanggung jawab tanpa ada kebebasan.

b. Hak dan Kewajiban

Hak dan kewajiban merupakan hal yang sambung menyambung atau korelatif antara satu dengan yang lainnya. Setiap ada hak, maka ada kewajiban. Kewajiban pertama bagi manusia adalah supaya menghormati hak orang lain dan tidak mengganggunya, sedangkan kewajiban bagi yang mempunyai hak adalah mempergunakan haknya untuk kebaikan dirinya dan kebaikan manusia.

⁴⁰ Franz Magnis-Suseno, *Etika Dasar* (Yogyakarta: Kanisius, 1987), h. 23.

Ada filsuf yang berpendapat bahwa selalu ada hubungan timbal balik antara hak dan kewajiban. Pandangan yang disebut “teori korelasi” itu terutama dianut oleh pengikut utilitarianisme. Menurut mereka setiap kewajiban orang berkaitan dengan hak orang lain, dan sebaliknya setiap hak seseorang berkaitan dengan kewajiban orang lain untuk memenuhi hak tersebut. Mereka berpendapat bahwa kita baru dapat berbicara tentang hak dalam arti sesungguhnya, jika ada korelasi itu.

Menurut pandangan etika kewajiban adalah pekerjaan yang dirasa oleh hati sendiri mesti dikerjakan atau mesti ditinggalkan. Yaitu ketetapan pendirian manusia memandang baik barang yang baik menurut kebenaran dan menghentikan barang yang jahat menurut kebenaran, meskipun buat menghentikan atau mengerjakan itu dia ditimpa bahaya atau bahagia, menderita kelezatan atau kesakitan.

Sedangkan yang menyuarakan kewajiban itu didalam batin ialah hati sendiri. Bukan hati dengan artian segumpal darah tetapi perasaan halus yang pada tiap-tiap manusia, sebagai pemberian Illahi terhadap dirinya,

Suatu paham etis yang berpendapat bahwa yang baik adalah yang berguna, berfaedah dan menguntungkan. Sebaliknya, yang jahat atau buruk adalah yang tidak berfaedah, tidak bermanfaat dan merugikan. itulah yang menjadi pelita menerangi jalan hidup, atau laksana mercu suar untuk menunjukkan haluan kapal yang lalu lintas.⁴¹

⁴¹ Abd. Haris, *Pengantar Etika Islam.*, h. 60.

c. Baik dan Buruk

Dalam membahas etika sudah semestinya membahas tentang baik dan buruk. Baik dan buruk bisa dilihat dari akibat yang ditimbulkan dari perbuatan baik maupun perbuatan buruk. Apabila akibat yang ditimbulkan dari perbuatannya itu baik, maka tindakan yang dilakukan itu benar secara etika, dan sebaliknya apabila tindakannya berakibat tidak baik, maka secara etika salah.

Nilai baik dan buruk ditentukan oleh akal dan agama. Upaya akal dalam mengetahui mana yang baik dan mana yang buruk tersebut dimungkinkan oleh pengalaman manusia juga. Berdasarkan pengalaman tersebut, disamping ada nilai baik dan buruk yang temporal dan lokal, akal juga mampu menangkap suatu perbuatan buruk, karena buruk akibatnya meskipun dalam zat perbuatan itu sendiri tidaklah kelihatan keburukannya. Demikian sebaliknya, ada perbuatan baik, karena baik akibatnya, meskipun dalam zat perbuatan itu tidak kelihatan baiknya.

Derajat keburukan tidak perlu sama, mungkin hanya agak buruk, ada yang buruk benar, ada pula yang terlalu buruk; tetapi semuanya itu buruk karena tidak baik. Ternyata buruk itu suatu pengertian yang negatif pula. Bahkan adanya tindakan yang dinilai buruk, karena tiadanya baik yang seharusnya ada. Jadi bukan tindakannya semata-mata yang memburukkannya.⁴² Dari perumusan di atas disimpulkan bahwa tugas etika ialah untuk mengetahui bagaimana orang seharusnya bertindak.

⁴² Poejawijatna. *Etika Filsafat Tingkah Laku* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.38.

d. Keutamaan dan Kebahagiaan

Keutamaan etika berkaitan dengan tindakan atau perilaku yang pantas dikagumi dan disanjung. Tindakan yang mengandung keutamaan pantas dikagumi dan disanjung. Tindakan seperti itu berada pada tataran yang jauh melampaui tataran tindakan yang vulgar dan biasa. Karena itu keutamaan bersifat *excellence* (sesuatu yang unggul dan mengaumkan) atau suatu kualitas yang luar biasa. Dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan keutamaan dalam pembahasan etika adalah hal-hal yang terkait dengan kebaikan dan keistimewaan budi pekerti.

Kebahagiaan hanya dapat dimiliki oleh makhluk-makhluk yang berakal budi, sebab hanya mereka yang dapat merenungkan keadaannya, menyadari, serta mengerti kepuasan yang mereka alami. Selain itu, Kebahagiaan adalah keadaan subyektif yang menyebabkan seseorang merasa dalam dirinya ada kepuasan keinginannya dan menyadari dirinya mempunyai sesuatu yang baik. Hal demikian ini, hanya akan disadari oleh makhluk yang mempunyai akal budi. Oleh karena itu, hanya manusialah yang dapat merasakan kebahagiaan yang sebenarnya.

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para

penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif⁴³.

Produktivitas menunjukkan kegunannya dalam membantu menegvaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah, dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi.⁴⁴

John Suprihanto menyebutkan bahwa dalam produktivitas terkandung 3 hal pokok, yaitu:⁴⁵

- a) Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu.
- b) Produktivitas adalah perbandingan antara pengorbanan (*output*) dengan penghasilan (*input*).
- c) Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini haruslah lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik

⁴³ Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa. *manajemen bisnis syari'ah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 171.

⁴⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 21.

⁴⁵ John Suprihanto, *Manajemen Personalialia*. (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 1987), h. 17.

dari hari ini. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).⁴⁶

Sedangkan produktivitas kerja adalah ukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan lebih baik dari hari ini.

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memnuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.⁴⁷ Allah SWT. berfirman : Surat Al-Isra' ayat 70:

⁴⁶ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), h. 9.

⁴⁷ Sujudi Ragil Putra, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*, (Skripsi, Prodi Ekonomi UII Yogyakarta, 2006), h. 53.

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ
 وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Artinya : Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan (untuk memperoleh penghidupan), kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.⁴⁸

Ayat di atas menerangkan bahwa manusia memiliki keunggulan dibandingkan makhluk lain yaitu yang ditunjuk sebagai wakil (khalifah) Tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam.

Dalam firman Allah SWT. yang lain disebutkan dalam QS. Al-Mulk : 15:

﴿ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ
 وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴾

Artinya : Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.⁴⁹

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Pada dasarnya setiap perusahaan selalu

⁴⁸ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Qur'an*. (Jakarta: Departemen Agama R.I, 2008), h. 214

⁴⁹ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Qur'an*...., h. 118

berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi, budaya kerja, juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, etos kerja, dan sebagainya.

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup⁵⁰:

- a. Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan.
- b. Penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian.

⁵⁰ Gaspersz Vincent, *Total Quality Manajemen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2003, h.130

- c. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan⁵¹.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor etika kerja, motivasi kerja dan juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, budaya kerja, dan sebagainya. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

2. Bentuk Produktivitas Kerja

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia⁵². Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai

⁵¹ Edhi prasetyo, *pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*, riyadi palace hotel di Surakarta, jurnal skripsi, h. 2.

⁵² John R Schermerharn, *Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003, h.7

sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan⁵³.

Produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja⁵⁴.

Sama halnya menurut Simanjuntak, Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan lebih baik dari hari ini⁵⁵.

Yader mengatakan bahwa dimensi variabel terikat atau dependen yaitu produktivitas kerja dalam pengukurannya meliputi kriteria sebagai berikut⁵⁶:

- a. Kualitas kerja (*Quality of work*) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

⁵³ Daryatmi, "pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan daerah bank perkreditan rakyat badan kredit desa kabupaten karanganyar" jurnal skripsi, h. 12

⁵⁴ Muchdarsah Sinungan, *Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, h.1

⁵⁵ Pajar, "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta", Jurnal Skripsi Fakultas Ekonomi UMS, 2008, h.37

⁵⁶ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta : PT Bumi Aksara, cet. Ke II, 2002, h.236

- b. Kuantitas kerja (*quantity of work*) yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- c. Kreatifitas (*creativity*) yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dalam tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
- d. Kerja sama (*cooperation*) yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan yang lain (sesama anggota organisasi)
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*) yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- f. Ketergantungan (*depend ability*) yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
- g. Inisiatif (*initiative*) yaitu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- h. Personal kualitas yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya⁵⁷.

Dengan demikian produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas

⁵⁷ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BADAN PENERBIT IPWI, 1996, h. 282.

kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor etika kerja, motivasi kerja dan juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, budaya kerja, dan sebagainya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pembahasan di muka kiranya menunjukkan dengan jelas bahwa suatu organisasi yang ingin meningkatkan daya tahannya dan sekaligus meningkatkan kemampuannya untuk bertumbuh dan berkembang, tidak cukup hanya memikirkan masalah-masalah efisiensi dan efektifitas, akan tetapi harus pula dengan sungguh-sungguh memperhatikan faktor produktivitas. Yang dimaksud produktivitas di sini adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana pra sarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maskimal.⁵⁸

Dalam upaya meningkatkan produktivitas, terlebih dahulu kita perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Upaya peningkatan produktivitas pada dasarnya adalah bagaimana mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah diuraikan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan

⁵⁸ Sondang P Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan perilaku Administrasi*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1991), h. 153-154

Latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

2. Gizi dan Kesehatan

Untuk menjaga kesehatan, diperlukan makanan yang mengandung gizi yang cukup. Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani ataupun rohani akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya. Jika karena gizi dan kesehatan seorang pekerja menjadi tidak berkonsentrasi maka hal itu akan menyebabkan pekerja tidak menjalankan pekerjaannya secara maksimal. Sehingga produktivitas menjadi menurun dan rendah.

3. Motivasi / Kemauan

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

4. Kesempatan Kerja

Keterampilan dan produktivitas seseorang berkembang melalui dan di dalam pekerjaan. Keterampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu yang cukup lama dapat menurun atau menghilang sama sekali. Sebaliknya keterampilan yang diterapkan secara terus menerus dapat berkembang. Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering

diakibatkan oleh kesalahan penempatan, dalam arti bahwa seseorang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya.

5. Kemampuan Manajerial Memimpin

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi melalui pengurangan keborosan yang diaplikasikan pada semua fungsi-fungsi manajemen, termasuknya di dalamnya. Optimalisasi SDM sehingga tercapai produktivitas kerja yang tinggi. Dalam manajemen SDM, optimalisasi SDM dapat dilakukan dengan jalan sebagai berikut :

- a. Perencanaan tenaga kerja, menyangkut jumlah, skill cara-cara penerimaan pegawai baru dan rencana penempatan tenaga kerja.
- b. Dengan menempatkan setiap orang pada pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian dan keterampilannya (*The Right Man in The Right Place*). Suatu pekerjaan atau tanggung jawab apabila diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka pekerjaan tersebut selesai dengan tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau yang diinginkan.
- c. Menyusun organisasi dan prosedur kerja serta diskripsi pekerjaan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan bagi karyawan secara individu atau kelompok.
- d. Meningkatkan hubungan manusiawi antara pengusaha dan pekerja, antar sesama pekerja, yang dapat mendorong setiap pekerja secara individu atau kelompok dapat meningkatkan produktivitasnya.

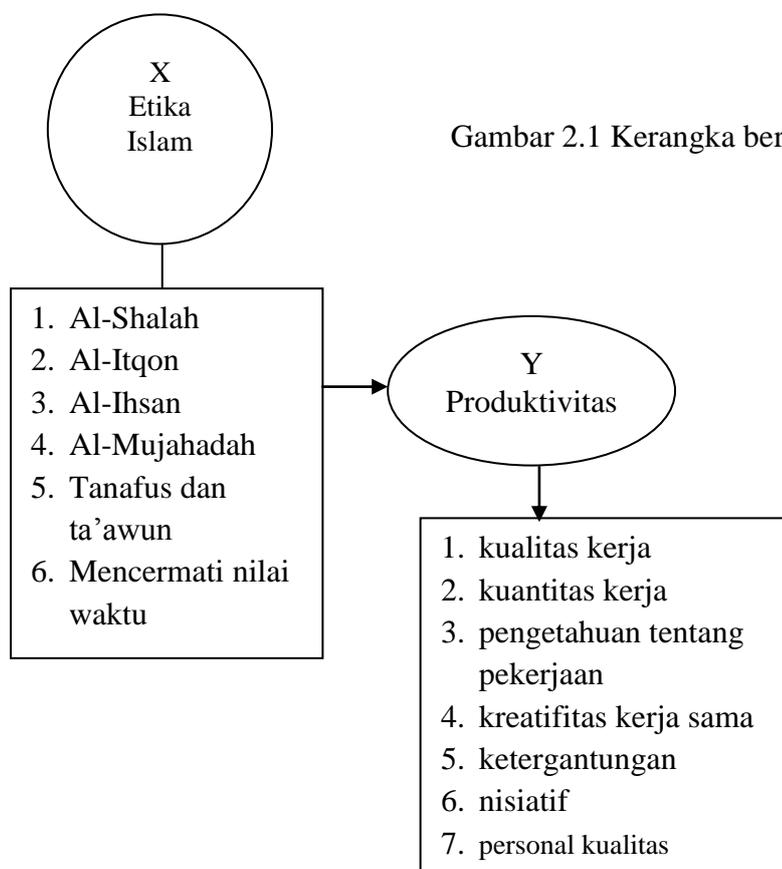
- e. Menyiapkan sistem insentif, baik melalui sistem pengupahan maupun imbalan/penghargaan khusus atas prestasi kerja.
- f. Melengkapi sarana prasarana dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat lagi dan lagi.
- g. Menyelenggarakan program latihan, baik di dalam maupun luar perusahaan untuk dapat meningkatkan keterampilan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan.⁵⁹

Faktor-faktor tersebut saling berpengaruh terhadap naik turunnya produktivitas tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan.

B. Kerangka Berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

⁵⁹ Justin T. Sirait. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana, 2006), h. 249-252



Gambar 2.1 Kerangka berfikir

C. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Etika Islam tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada.

H_a : Etika Islam berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma, penulis memilih penelitian ini karena penulis ingin mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap tingkatan produktivitas kerja karyawan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini adalah dimulai dari bulan November 2015.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berusaha memberikan pembuktian kebenarannya fakta di lapangan dan dinilai secara ilmiah berdasarkan kerangka teoritis yang berkenaan dengan permasalahan yang diangkat dengan menggunakan angka atau hitungan.

Jenis penelitian ini adalah kajian yang dilakukan untuk mencari kebenaran secara ilmiah, baik terhadap pendapat yang pernah dikeluarkan oleh para ahli atau seseorang, atau terhadap gejala atau peristiwa atau permasalahan yang terjadi di lapangan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian populasi⁶⁰. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁶¹. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma yang berjumlah 124 orang responden.

2. Sampel

Margono menyatakan sampel adalah sebagai bagian dari populasi⁶². Menurut Sugiyono "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut"⁶³. Dengan demikian, memperhatikan pendapat Arikunto, yaitu apabila subjeknya kurang dari seratus orang, maka lebih baik diambil secara keseluruhan, akan tetapi jika subjeknya lebih dari seratus orang, maka lebih baik diambil sekitar 10-25% atau 20-25%⁶⁴.

Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 orang, maka populasi diambil 25% dari 124. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang responden.

⁶⁰ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. 2006. Jakarta : PT. Rineka Cipta, h. 130

⁶¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. 2011. Bandung : Alfabeta, h. 61

⁶² Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. 2009. Jakarta : Rineka Cipta, h. 121

⁶³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D....*, h. 56

⁶⁴ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, h. 107

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa teknik, meliputi :

1. Angket

Menurut Arikunto, menyatakan angket merupakan “daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna”⁶⁵.

Menurut Riduwan, angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna⁶⁶.

Dari pengertian di atas, dapat dipahami bahwa angket adalah sejumlah pertanyaan yang dibuat secara tertulis dan dijawab secara tertulis juga oleh anggota sampel (responden). Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

2. Observasi

Menurut Purwanto, observasi adalah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung⁶⁷. Dengan demikian, observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis

⁶⁵ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis....*, h. 102

⁶⁶ Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*. 2008. Bandung : Alfabeta, h. 71

⁶⁷ Ngalim Purwanto. *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. 2004. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, h. 159

gejala-gejala yang diselidiki. Penggunaan teknik ini adalah untuk mengetahui dengan jelas tentang lokasi penelitian, keadaan karyawan, dan lingkungan perusahaan.

2. Wawancara

Wawancara atau *interview* adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab. Santoso mengatakan wawancara terpimpin adalah tanya jawab menggunakan kerangka pertanyaan sebagai pedoman umum jalannya tanya jawab.⁶⁸ Wawancara dilakukan dengan cara mengarahkan komunikasi pada karyawan mengenai kondisi perusahaan dan aktivitas kerja karyawan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah daftar tulisan, gambar atau benda yang dapat dijadikan bukti dalam penelitian. Menurut Arikunto, dokumentasi dari asal katanya dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah dan dokumen⁶⁹.

Dengan demikian teknik pengumpulan data melalui dokumentasi ini adalah mencari data-data yang diperlukan dengan cara menyelidiki benda-benda tertulis. Sedangkan dalam penelitian ini pengumpulan data yang diambil dari penelitian digunakan untuk mengarsip data sebagai

⁶⁸ Santoso, Gempur. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. (Prestasi Pustaka Publisher : Jakarta, 2010), h. 75

⁶⁹ Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*, h. 158

bukti penelitian tentang bentuk etika kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

E. Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut⁷⁰. Dengan demikian, definisi operasional variabel adalah suatu penjelasan lebih operasional dan definisi konseptual yang dapat memperjelas variabel-variabel penelitian yang akan diobservasi dan diukur.

Variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan meliputi :

- a. Variabel X (variabel bebas), Etika kerja Islam
- a. Variabel Y (variabel terikat), Produktivitas Kerja Karyawan.

F. Teknik Analisa Data

Metode analisis yang digunakan untuk menjawab dan menguji pengaruh etika Islami terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma dengan menggunakan analisis kuantitatif yang digunakan adalah :

1. Uji Kualitas Data
 - a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data untuk memperlihatkan data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah uji kolmogorov-smirnov, dengan kriteria kenormalan sebagai berikut:

⁷⁰ Nazir. *Metode Penelitian*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2005), h. 152

signifikansi uji (α) = 0,05, jika $\text{Sig} > \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, jika $\text{Sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.⁷¹

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama. Metode yang digunakan untuk menguji homogenitas data dalam penelitian ini adalah uji Levene test yaitu ts uji Homogeneity of variance. Untuk menentukan homogenitas digunakan pedoman sebagai berikut: signifikansi uji (α) = 0,05, jika $\text{Sig} < \alpha$, maka varian setiap sampel tidak sama (tidak homogeny).⁷²

2. Uji Hipotesis

a. Model Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui etika Islam (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). adapun model regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e_i$$

Keterangan:

Y : Variabel produktivitas kerja karyawan

X : Variabel etika kerja Islam

⁷¹ Dwi Priyanto, *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariat dengan SPSS*. (Yogyakarta: Gava Media, 2013), h. 56

⁷² Singgih Santoso, *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 86

- β_0 : Nilai konstanta
- β_1 : Koefisien regresi
- e_i : Variabel pengganggu

b. Uji Hipotesis (Uji-t)

Teknik uji-t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah etika Islam berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika signifikannya (Sig) > alpha 0,05 maka ditolak H_0 diterima.⁷³

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika Islam terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika hasil perhitungan menunjukkan $-1 \leq r \leq 1$, jika r mendekati 1 maka Y mendekati kebenaran, dan dapat memberikan informasi yang cukup.⁷⁴

⁷³ Mika Agus Widiyanto. *Statistika Terapan Konsep dan Aplikasi*. (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2011), h. 248

⁷⁴ Setiawan dan Dwi Endah Kusriani. *Ekonometrika*. (Yogyakarta: Andi, 2010), h. 64

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Agrindo Indah Persada berdiri pada tanggal 3 Februari 2010 yang berlokasi di Jalan Lintas Bengkulu-Tais KM 45 Desa Tumbu'an Kecamatan Lubuk Sandi Kabupaten Seluma. Akte No. 31 tanggal 18 Oktober 2007 dengan pengesahan notaries Tina Chandagrun, SH.

Izin-izin untuk pembangunan dan pendirian pabrik antara lain :

- a. Izin Usaha Tetap, Nomor : 030/DJAI/IUT-1/Non PMA-PMDN/I/2009 tanggal 20 Januari 1990, dikeluarkan oleh Departemen Perindustrian.
- b. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) nomor 27/0606/PB/IV/2009 tanggal 6 April 1990, dikeluarkan oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Perdagangan Tingkat I Provinsi Bengkulu atas nama Menteri Perdagangan.
- c. Izin tempat Usaha nomor 597/IZ/PP/WK tanggal 26 Juni 2009 dikeluarkan oleh Bupati Seluma.
- d. Suarat Pemberitahuan tentang persetujuan Presiden atas pengalihan status Non PMA/PMDN/ menjadi PMA nomor 01/V/1989 tanggal 15 Januari 2003 dikeluarkan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal.
- e. Izin Usaha Industri, Nomor : 249/T/Industri/1991 tanggal 13 Agustus 2001, dikeluarkan oleh badan Koordinasi Penanaman Modal.
- f. Izin Kerja Malam, Nomor : 19/Disp/Wan/1992 tanggal 22 Februari 2002 dikeluarkan oleh Departemen tenaga Kerja RI Kantor Wilayah Departemen Tenaga RI Propinsi Bengkulu

2. Lokasi Perusahaan

Lokasi Perusahaan PT. Agrindo Indah Persada berada di Jalan Lintas Bengkulu-Tais KM 45 Desa Tumbu'an Kecamatan Lubuk Sandi Kabupaten Seluma Provinsi Bengkulu. Lokasi kegiatan pabrik berada dalam suatu areal seluas $\pm 3,25$ hektar yang terletak 8 Km arah barat laut Ibu Kota Seluma.

Lingkungan sekitar pabrik adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara : perkebunan warga
- b. Sebelah Selatan : Semak-semak, perkebunan, dan Rumah Penduduk
- c. Sebelah Timur : Perumahan penduduk
- d. Sebelah Barat : perkebunan

Bangunan dan peralatan pada PT. Agrindo Indah Persada ini sudah merupakan bangunan yang permanent. Peralatan untuk pelaksanaan pengolahan bahan mentah sawit antara lain timbangan, mesin penggiling, Traktor, Tojok dan masih banyak lagi yang lainnya.

3. Ketenagakerjaan

PT. Agrindo Indah Persada sampai Desember 2015 memiliki karyawan secara keseluruhan sebanyak 124 orang, yang pada umumnya berasal dari Provinsi Bengkulu, dan sekitarnya. Berdasarkan pendidikannya karyawan PT. Agrindo Indah Persada dapat dibagi menjadi enam kategori yaitu pendidikan tingkat SLTA/ sederajat, Diploma/ sederajat, Strata 1 dengan komposisi masing-masing adalah 20%, 26%, 51%, 1%, dan 2%. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin komposisi karyawan PT. Agrindo Indah Persada yaitu 19% wanita dan 81 % laki-laki.

4. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat membantu dalam proses operasional di pabrik. Berdasarkan observasi kondisi fisik bangunan secara keseluruhan diketahui bahwa dalam keadaan permanen dan baik.

PT. Agrindo Indah Persada memiliki sarana fisik yang terdiri dari tempat tinggal karyawan (rumah dinas), tempat pengolahan bahan metah sawit, dan kantor. Selain itu juga terdapat sarana lainnya seperti WC, kantin, parkir, rumah pengelola. Setiap ruangan dilengkapi dengan berbagai peralatan sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Misalnya, ruang kerja dilengkapi dengan berbagai peralatan sebagaimana mestinya tempat kegiatan kerja antara lain ; meja, kursi, dan lain-lain. Kantor dilengkapi dengan peralatan seperti ; almari, meja dan kursi, papan rekapitulasi pabrik, papan pengumuman, struktur organisasi, dan lain-lain. Dan terdapat juga ruang Laboratorium terdapat alat-alat untuk mengetahui buah sawit yang bagus untuk dikelola menjadi minyak atau tidak.

B. Deskripsi Responden

1. Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Pengelompokan responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	4	12,90%
21 - 30 tahun	8	25,80%
31 - 40 tahun	10	32,25%
> 41 tahun	9	29,03%

Jumlah	31	100%
---------------	----	------

Dari tabel terlihat bahwa usia dari responden PT. Agrindo Indah Persada yang usianya kurang dari 20 tahun ada 4 orang yakni sebesar 12,90%, Yang usianya antara 21 s/d 30 tahun ada 8 orang yakni 25,80% ,Yang usianya antara 31 s/d 40 tahun ada 10 orang yakni 32,25%. Dan yang usianya di atas 41 tahun ada 9 orang yakni Hal ini men 29,03%, menunjukkan sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Agrindo Indah Persada usianya antara 31 s/d 40 tahun.

2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan dapat disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	10	32,25%
Diploma	10	32,25%
Sarjana	11	35,48%
Jumlah	31	100%

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat memperlihatkan bahwa pendidikan karyawan PT. Agrindo Indah Persada yang dijadikan sebagai sampel adalah SMA atau sederajat sebanyak 10 orang 32,25% , pendidikan Diploma sebanyak 10 orang atau 32,25%, dan pendidikan Sarjana sebanyak 11 orang atau 35,48%, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar sarjana yang banyak 11 orang 35,58%.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Untuk menguji kevalidan alat ukur digunakan perbandingan antara r-hitung dengan r table. Berikut r table pada penelitian:

Tabel 4.3
Critical Value of Correlation (r tabel)

Num of XY Pair (N)	Deg. Of Freedom (N)	Coefiience
		$\alpha = 0,05$
31	29	0,355

Sumber : Data Lampiran 3

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini $n=31$ dengan *Coefiience* pada $\alpha = 0,05$ dan r tabel sebesar 0,035. Hasil uji validitas dinyatakan valid atau tidaknya dengan syarat⁷⁵: jika r hitung $>$ r tabel, maka alat ukur dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid. Data hasil pengujian validitas variabel X direkap pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Etika Islam (X)

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,604	0,355	Valid
2	Pertanyaan 2	0,705	0,355	Valid
3	Pertanyaan 3	0,691	0,355	Valid
4	Pertanyaan 4	0,559	0,355	Valid
5	Pertanyaan 5	0,440	0,355	Valid
6	Pertanyaan 6	0,508	0,355	Valid
7	Pertanyaan 7	0,678	0,355	Valid
8	Pertanyaan 8	0,463	0,355	Valid
9	Pertanyaan 9	0,363	0,355	Valid
10	Pertanyaan 10	0,658	0,355	Valid

Sumber : Data Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.4 maka diperoleh rentang r hitung sebesar 0,363 sampai 0,705 $>$ r tabel sebesar 0,035, maka alat ukur dinyatakan valid dan data hasil pengujian validitas variabel Y direkap pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

⁷⁵ Lembaga Pendidikan Keterampilan.....Hal 13

No	Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,553	0,355	Valid
2	Pertanyaan 2	0,631	0,355	Valid
3	Pertanyaan 3	0,630	0,355	Valid
4	Pertanyaan 4	0,547	0,355	Valid
5	Pertanyaan 5	0,404	0,355	Valid
6	Pertanyaan 6	0,436	0,355	Valid
7	Pertanyaan 7	0,674	0,355	Valid
8	Pertanyaan 8	0,372	0,355	Valid
9	Pertanyaan 9	0,499	0,355	Valid
10	Pertanyaan 10	0,633	0,355	Valid

Sumber : Data Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.5 maka diperoleh rentang r hitung sebesar 0,372 sampai 0,674 > r tabel sebesar 0,279, maka alat ukur dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

1) Uji Reliabilitas

Konsistensi alat ukur yang digunakan dalam uji reliabilitas ini memiliki kriteria apabila suatu indikator dinyatakan reliable dengan syarat⁷⁶: Jika Cronbach's Alpha > 0,05, maka dinyatakan reliable. Jika Cronbach's Alpha < 0,05, maka dinyatakan tidak reliable. Data hasil pengujian reliabilitas direkap pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X	0,754	10	0,50	Reliabel
Y	0,748	10	0,50	Reliabel

Sumber: Data Lampiran 6

⁷⁶ Hendry, *Reliabilitas Instrumen*, <http://teori-online.net/reliabilitas-instrumen>, (20 september 2012)

Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat diperoleh rentang: *Cronbach's Alpha* untuk harga sebesar 0,754 dan untuk produktivitas kerja karyawan sebesar $0,748 > 0,50$ maka dinyatakan reliabel dan layak untuk dilanjutkan ke pengujian normalitas data.

2) Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang digunakan adalah teknik *Kolmogorif Smirnov*, criteria pengujian normalitas yaitu: jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Data hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.7
Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

Variabel	Data hasil uji	Taraf kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$)	Pernyataan Normalitas jika $\text{Sig} > \alpha = 5\%$
Etika Islam (X)	0.191	0,05	Normal
Produktivitas kerja Karyawan (Y)	0.200	0,05	Normal

Sumber: Data Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variable lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variable berdistribusi normal, artinya sampel yang diambil berasal dari populasi yang sama, sehingga layak untuk dilanjutkan ke pengujian kualitas data selanjutnya yaitu uji homogenitas data.

3) Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas yang dilakukan untuk mengetahui perbandingan antara varians variabel X terhadap varians variabel Y secara berpasangan. Teknik analisis digunakan yaitu *Levene test*. Dengan kriteria

homogenitas varians adalah : jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka varians homogeny, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka varians tidak homogen. Data hasil pengujian homogenitas varians direkap pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Rekap Hasil Uji Homogenitas Varians

Variabel	Nilai Sig	Taraf kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$)	Pernyataan Homogenitas jika Sig $> \alpha = 0,05$
Y	0,248	0,05	Homogen

Sumber : Data Lampiran 8

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi 0.248, variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bersifat homogen, artinya varian antara sampel sama sehingga layak untuk dilanjutkan kepengujian hipotesis.

2. Uji Hipotesis

a. Model Regresi Linier Sederhana

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e_i$$

Dimana:

Y : Etika Islami

X : Produktivitas kerja

β_0 : Nilai konstanta

β_1 : Koefisien regresi produktivitas kerja

e_i : variabel pengganggu

Sedangkan untuk menghitung koefisien induk β_0, β_1 dapat dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Standar Error
Constant	4.075	.803
Produktivitas Kerja Karyawan (X)	.031	.197

Sumber : Data Lampiran 9

Berdasarkan tabel di atas, diketahui persamaan garis regresinya adalah:

$$Y = 4.075 + .031X + e_i$$

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan suatu persamaan menunjukkan besarnya nilai X merupakan regresi yang diestimasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 4.075 menyatakan bahwa jika tidak ada X maka produktivitas kerja karyawan adalah 4.075
- 2) Koefisien regresi sebesar 031 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 poin akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan 031.

b. Uji-t

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Pengaruh Etika Islam terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Coeficients	T	Sig	Alfha	Hasil
----------	-------------	---	-----	-------	-------

Personal selling (X)	0,355	.171	0,961	0,05	Ha Ditolak
----------------------	-------	------	-------	------	------------

Sumber: Data lampiran 10

Dalam pengujian hipotesis ini digunakan kriteria sebagai berikut:

a. Menentukan tingkat Signifikan

Menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

b. Kriteria pengujian:

Apabila nilai signifikan $< 5\%$ ($\alpha = 0,05$) Ha diterima.

Apabila nilai signifikan $> 5\%$ ($\alpha = 0,05$) Ha ditolak.

c. Kesimpulan

Karena $\text{Sig} > 0.05$ ($0,961 > 0,05$) maka Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara etika islam dan produktivitas kerja karyawan. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa etika islam secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan sebesar 5%.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dikarenakan Ha ditolak, maka uji Koefisien Determinasi tidak digunakan. Hal ini dikarenakan tidak diketahuinya seberapa besar pengaruh etika Islami terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Pembahasan

Dengan melibatkan sebanyak 31 responden, memberikan informasi mengenai pengaruh variabel yaitu etika Islam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data dengan perhitungan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa etika Islami tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi (sig) sebesar 0,95 atau 95% lebih besar dari Alpha (α) 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika Islam tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun dilihat dari besar koefisien regresi, etika Islam yang nilainya tidak terbesar dibandingkan dengan t tabel. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tidak hanya etika Islami saja, melainkan banyak faktor lain, seperti pengalaman kerja, insentif, tingkat pendidikan karyawan, dan sebagainya.

Hal ini juga dibuktikan oleh Wahyuni Allimudin melalui penelitiannya yang menyatakan bahwa etika kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar. Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan statistic mendapatkan hasil sig sebesar 0,540 lebih besar dari α sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar ditolak.⁷⁷

⁷⁷ Wahyu Alimudin. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makasar, 2012

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Etika Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma karena nilai signifikansi $0.961 > \alpha = 0.05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima..
2. Tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma tergolong sedang, hal ini berdasarkan hasil analisis data diperoleh $0.961 > 0,05$. Aspek yang masih tergolong kurang adalah karyawan masih kurang teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan kerja tidak memperhatikan target yang ingin dicapai,serta produk yang dihasilkan kurang berkualitas.
3. Etika Islam tidak berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi $0,1,97 > 0,05$. Hal ini disebabkan karena faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bukan hanya etika Islam saja,melainkan faktor lain seperti, pengalaman kerja,tingkat pendidikan, keterampilan, insentif, dan sebagainya tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran-Saran

Meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin, namun ternyata peneliti ini masih banyak keterbatasan penelitian, antara lain :

1. Obyek penelitian yang masih kecil, artinya luas penelitian yang masih kurang, hanya pada karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma, sehingga kurang bisa digeneralisasikan untuk semua karyawan lain.
2. PT. Agro Indah Persada Kabupaten Seluma menyediakan kotak saran untuk menampung segala macam masukan (saran,kritik,informasi) dari karyawan dan pelanggan guna peningkatan kualitas kinerja perusahaan.
3. PT. Agro Indah Persada Kabupaten Seluma dapat memberikan insentif kepala karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik dan yang memiliki prestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hasan. 2009. *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Abi Ummu Salmiyah, *Etika kerja dalam Islam*, <http://Etika kerja dalam Islam- Schatzran's Weblog.htm>. di posting pada tanggal 9 November 2014 pukul 21.30 WIB
- Anwar Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Bambang Tri Cahyono. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BADAN PENERBIT IPWI
- Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 200
- Deliarnov, *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*, Jakarta: Raja GrafindoPersada, 1997
- Endang Syaifuddin Anshari. 1993. *Pokok-pokok Pikiran Tentang Islam dan Umatnya*, Bandung: Pelajar Bandung
- Kahar Mansyur. 1995. *Membina Moral dan Akhlaq*, Bandung: Rineka Cipta
- Franz Magnis Suseno. 1997. *13 Tokoh Etika*, Yogyakarta : Kanisius
- Gaspersz Vincent. 2003. *Total Quality Manajemen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- H. Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian. 2010. *Etika Manajemen Islam*, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Johan Arifin. 2007. *Fiqih Perlindungan Konsumen*, Semarang: Rasail
- John R Schermenharn. 2003, *Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Margono. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alek Soemadji. 2001. *Meningkatkan Kepuasan Karyawan dan Mengurangi Perputaran Karyawan*. hl. 109, <http://www.oxforduniversity.com>, diakses 20 Maret 2015

- Pajar. 2008. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*”, Jurnal Skripsi Fakultas Ekonomi UMS
- Priyanto, Dwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariat dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Purwanto, Ngalim. 2004. *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Riduwan. 2008. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemul*. Bandung : Alfabeta
- Santoso, Singgih. 2008. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*. Jakarta: Bumi Aksara
- Santoso, Gempur. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher
- Setiawan dan Kusriani, Dwi Endah. 2010. *Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta : PT Bumi Aksara, cet. Ke II
- Sudijono, Anas. 2009. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Toto Tasmara. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta : Gema Insani Press
- Widianto, Mika Agus. 2011. *Statistika Terapan Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Winardi, S.E. 2004. *Motivasi dan Pemolesian Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an. 2008. *Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Qur'an*. Jakarta: Departemen Agama R.I.
- Yusuf Al Qardhawy. 2005. *Niat dan Ikhlas*, Cet-Ke 13, Jakarta Timur; Pustaka Al-Kaustar
- http://www.islamic-center.or.id/29/syariah-mainmenu-44/27_syariah/826ibnumiskawaih-bapak-etika-islam. diakses pada tanggal 9 Februari 2014 pada pukul 22.30 WIB

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Nama Karyawan :

Umur Karyawan :

Jenis Kelamin : Pria/Wanita

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian :

A. Petunjuk:

Pilihlah salah satu alternatif jawaban dengan memberikan tanda ceklis (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara!

SS : Sangat Setuju
S : Setuju

CS : Cukup Setuju
TS : Tidak Setuju

B. Daftar Pertanyaan Kuesioner

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS
	Etika Kerja Islami (X)				
1	Bekerja didasari dengan iman dan takwa kepada Allah swt.				
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna				
3	Menentukan suatu pilihan yang terbaik				
4	Selalu melakukan aktivitas yang lebih baik lagi				
5	Tidak mudah putus asa didalam bekerja				
6	Memiliki perinsip pekerja keras				
7	Saling tolong menolong dalam menyelesaikan suatu pekerjaan				
8	Selalu meningkatkan kompetensi kerja				
9	Menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja				
10	Tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan aturan yang ada				
	Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)				
1	Produk yang dihasilkan selalu berkualitas				
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu mempertahankan ketelitian dalam hasil kerja				
3	Hasil kerja yang saudara hasilkan dapat mencapai target yang telah ditentukan				
4	Berusaha memenuhi hasil pekerjaan di atas target				
5	Bekerja sesuai target itu tidak perlu yang penting pekerjaan selesai				
6	Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih				

	cepat dari target yang ditentukan				
7	Hasil kerja saudara banyak terjadi kesalahan yang diakibatkan oleh keledoran saudara saat bekerja				
8	Hasil kerja selama ini sudah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan				
9	Mencintai pekerjaan				
10	Taat terhadap peraturan perusahaan.				

Pembimbing I

Bengkulu, Desember 2015
Pembimbing II

Drs. Nurul Hak, MA
Nip. 19660616 199503 1 002

Khairiah Elwardah, M.Ag
Nip. 197808072005012008

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Etika Islam)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ETIKA_ISLAM_1	76.65	43.770	.604	.	.730
ETIKA_ISLAM_2	76.55	41.923	.705	.	.717
ETIKA_ISLAM_3	76.55	41.589	.691	.	.716
ETIKA_ISLAM_4	76.90	45.490	.559	.	.741
ETIKA_ISLAM_5	76.77	45.381	.440	.	.742
ETIKA_ISLAM_6	76.52	44.258	.508	.	.735
ETIKA_ISLAM_7	76.84	43.940	.678	.	.730
ETIKA_ISLAM_8	76.77	45.714	.463	.	.743
ETIKA_ISLAM_9	76.81	46.561	.363	.	.749
ETIKA_ISLAM_10	76.39	42.645	.658	.	.723
JUMLAH_ETIKA_ISLAM	40.35	12.170	1.000	.	.823

b. Uji Reabilitas(Etika Islam)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.754	.866	11

c. Uji Validitas (Produktivitas Kerja Karyawan)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PRODUKTIVITAS_1	77.29	38.946	.553	.	.725
PRODUKTIVITAS_2	77.26	38.265	.631	.	.718
PRODUKTIVITAS_3	77.32	38.092	.630	.	.717
PRODUKTIVITAS_4	77.65	40.103	.547	.	.732
PRODUKTIVITAS_5	77.35	40.637	.404	.	.738
PRODUKTIVITAS_6	77.35	40.037	.436	.	.734
PRODUKTIVITAS_7	77.58	38.652	.674	.	.720
PRODUKTIVITAS_8	77.48	41.125	.372	.	.741
PRODUKTIVITAS_9	77.65	40.370	.499	.	.734
PRODUKTIVITAS_10	77.16	37.940	.633	.	.716
JUMLAH_PRODUKTIVITAS	40.74	10.865	1.000	.	.800

d. Uji Reabilitas (Produktivitas Kerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.748	.850	11

e. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ETIKA_ISLAM	.131	31	.191	.944	31	.108
PRODUKTIVITAS	.121	31	.200 [*]	.957	31	.241

a. Lilliefors Significance Correction

f. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

ETIKA_ISLAM

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.428	8	19	.248

ANOVA

ETIKA_ISLAM					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.225	11	.111	.872	.580
Within Groups	2.426	19	.128		
Total	3.651	30			

g. Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.032 ^a	.001	-.033	.36190	.001	.029	1	29	.961

a. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS

b. Dependent Variable: ETIKA_ISLAM

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	-------------	---	------

1	Regression	.004	1	.004	
	Residual	3.651	29	.126	
	Total	3.651	30		

a. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS

b. Dependent Variable: ETIKA_ISLAM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.075	.803		5.073	.000
	PRODUKTIVITAS	.031	.197	-.032	.171	.961

a. Dependent Variable: ETIKA_ISLAM

SKOR MENTAH HASIL PENYEBARAN ANGGK

Etika Islam Karyawan

	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	5	5	4	4	4	5	45
2	4	4	5	4	4	4	5	44
3	4	3	4	4	4	4	4	36
4	4	5	5	4	4	5	5	45
5	3	4	4	3	4	4	4	38
6	4	5	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	3	4	38
8	4	4	4	4	4	3	4	39
9	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	3	4	4	38
11	4	3	2	3	4	4	3	34
12	3	3	4	3	4	4	3	35
13	4	5	4	4	4	5	4	43
14	4	4	4	3	3	4	4	38
15	5	4	5	4	4	5	5	45
16	5	5	4	4	4	5	4	45
17	5	4	5	4	4	5	4	44
18	4	5	5	4	4	4	4	43
19	5	4	5	4	4	4	4	42
20	4	4	5	4	4	5	4	43
21	4	5	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	3	4	3	38
23	4	5	4	4	4	4	4	41
24	5	4	4	4	4	3	4	41
25	4	5	5	4	5	4	4	44
26	3	3	4	3	3	4	3	32
27	4	4	3	4	5	4	4	39
28	4	4	4	3	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	3	4	40
30	4	3	3	4	4	4	3	37
31	5	4	5	4	4	5	4	44

SKOR MENTAH HASIL PENYEBARAN ANGGK

Produktivitas Kerja Karyawan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35
2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	32
5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	39
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
11	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
12	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
13	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
14	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
16	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
18	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
19	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
20	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	38
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	41
24	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40
25	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
26	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
28	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
29	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
30	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35
31	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45