

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN ETIKA KERJA ISLAM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Sambel Layah Office)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh :

**MITA WARDATUN NUR
NIM. 1323203005**

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2017**

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN ETIKA KERJA ISLAM
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Sambel Layah Office)**

Mita Wardatun Nur (NIM. 1323203005)
Program S-1 Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, pengaturan atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan dari pengintegrasian hingga pengaturan yang berkaitan dengan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada dalam perusahaan, serta diterapkannya etika dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari Budaya Perusahaan dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan baik itu secara parsial ataupun simultan (bersama-sama) yang dilakukan pada karyawan perusahaan Sambel Layah Office Purwokerto.

Teori yang digunakan adalah teori mengenai budaya perusahaan dan pengaruhnya terhadap kinerja dimana seseorang yang kuat dan berkarakter budayanya akan berpengaruh terhadap kinerja serta citra dirinya. Dan juga teori tentang etika kerja Islam yang menyatakan bahwa seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Pendapat yang lain menyebutkan dimana etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Metode yang digunakan berupa metode kuantitatif dimana penelitian ini menggunakan data primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh* dengan populasi 116 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji autokorelasi, ujimultikolinearitas dan uji normalitas. Dengan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi secara parsial (Uji t) dan uji signifikansi secara bersama-sama (Uji F) serta koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,22 yang berarti budaya perusahaan dan etika kerja Islam mempunyai pengaruh sebesar 22% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Perusahaan, Etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF CORPORATE CULTURE AND ISLAMETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study On Employees Sambel Layah Office)

Mita Wardatun Nur (NIM. 1323203005)

Syari'ah Economics Program Faculty of Islamic Economics and Business
State Islamic Institute (IAIN) Purwokerto

Every organizations needs the resources to achieve the goals as determined. Human resource is one of the most important factors. Therefore, the improvement on labor as the part of human development is needed. An organization must be able to manage and utilize the resources start from developing, integrating, until the implementation of corporate's work culture including ethics/ organization behavior in the function and position. The study aims to examine the effect of corporate culture and islamic work ethics on the employee's performance in both of partial or simultan at Sambel Layah Office Purwokerto.

The basic theory in this study about corporate culture and it's influence who said that people and their character will be affect their performance and self-image. And also theory of Islamic work ethics where are bussinessmen must to have Islamic ethics as part of behavior that suggested by Qur'an and Sunnah. In other opinion said that Islamic work ethics toward employee's performance.

The study kinds of quantitative methods where did use sample to get the primary data. Saturared sampling technique taht used into 116 employees as the population of study. The analysis method that used is multiple linear regression with the fist classsical assumption test includes autocorrelation test, multicollinearity test, and normally test. Hypothesis test using partial significance test (t test), simultan (F test), and coefficient of determination.

Based on the results of research and data analysis of both independent variables have a positive and significant influence on employee performance either partially or simultaneously (together) with the value of coefficient of determination of 0.22 which means corporate culture and work ethic of Islam has the effect of 22% on the performance , While the rest of 78% influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Corporate Culture, Islamic Work Ethics, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	11
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
E. Hipotesis Penelitian.....	14
F. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II : LANDASAN TEORI	16
A. Kajian Pustaka.....	16
B. Kerangka Teori.....	19
1. Budaya Perusahaan.....	19
a. Pengertian Budaya.....	19
b. Pengertian Budaya Perusahaan.....	20
c. Karakteristik Budaya Perusahaan.....	25
d. Elemen-elemen Budaya Perusahaan.....	29
e. Fungsi Budaya Perusahaan.....	31

2. Etika Kerja Islam.....	32
a. Pengertian Etika.....	32
b. Pengertian Etika Kerja.....	33
c. Pengertian Etika Kerja Islam.....	34
d. Urgensi Etika Kerja Islam.....	37
e. Karakteristik Etika Kerja Islam.....	39
3. Kinerja Karyawan.....	41
a. Pengertian Kinerja.....	41
b. Faktor-faktor Kinerja.....	42
c. Dimensi Kinerja.....	43
C. Landasan Teologis.....	46
D. Hipotesis Penelitian.....	48
BAB III : METODE PENELITIAN.....	50
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Subyek Penelitian dan Obyek Penelitian.....	50
C. Sumber Data.....	51
1. Data Primer.....	51
2. Data Sekunder.....	51
D. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
1. Populasi.....	52
2. Sampel.....	52
F. Variabel Penelitian dan Indikator.....	53
1. Variabel Penelitian.....	53
2. Indikator Penelitian.....	55
G. Metode Pengumpulan Data.....	61
1. Observasi.....	61
2. wawancara.....	61
3. Metode Angket (Quisioner).....	61
H. Analisis Data.....	62
1. Pengujian Validitas.....	63

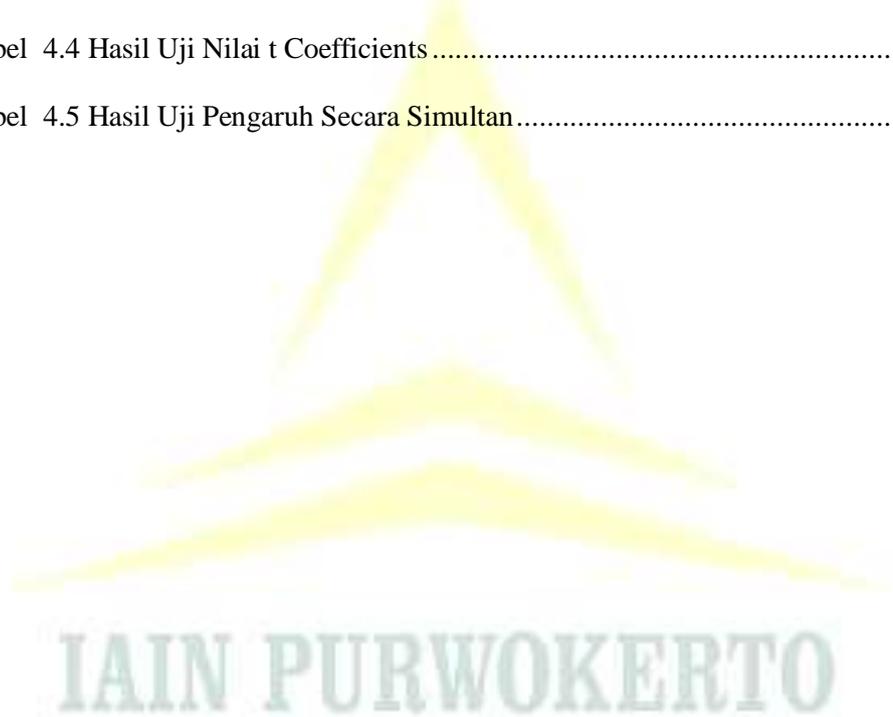
2. Pengujian Reabilitas	64
3. Uji Asumsi Klasik	64
a. Uji Autokorelasi	65
b. Uji Multikolinearitas.....	65
c. Uji Normalitas	66
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
5. Pengujian Hipotesis	67
a. Uji t	67
b. Uji F	68
c. Koefisien Determinasi.....	70
BABIV:PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	71
A. Deskripsi Data.....	71
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	71
2. Lokasi Penelitian	72
3. Visi dan Misi Perusahaan	72
4. Struktur Organisasi.....	73
5. Kegiatan Perusahaan.....	75
B. Hasil Penelitian	75
1. Deskripsi Data Penelitian.....	76
2. Uji Validitas	76
3. Uji Reliabilitas.....	77
4. Uji Asumsi Klasik	77
a. Uji Autokorelasi.....	77
b. Uji Multikolinearitas	79
c. Uji Normalitas	80
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	81
6. Pengujian Hipotesis.....	83
a. Uji t	83
b. Uji F	85
c. Koefisien Determinasi.....	87

C. Pembahasan	88
BAB V PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	55
Tabel 4.1 Hasil Nilai Durbin Waston Pada Uji Autokorelasi	80
Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolineritas	81
Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	84
Tabel 4.4 Hasil Uji Nilai t Coefficients.....	86
Tabel 4.5 Hasil Uji Pengaruh Secara Simultan.....	88



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Karakteristik Budaya Organisasi	27
Gambar 1.1 Kerangka Teori	45
Gambar 3.1 Hubungan Variabel independen dan dependen	55
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	83



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Catatan Hasil Wawancara
2. Lampiran 2 : Angket Penelitian
3. Lampiran 3 : Hasil Perolehan Skor Pada Angket
4. Lampiran 4 : Hasil Validitas dan Reliabilitas
5. Lampiran 5 : Tabel Distribusi Data
6. Lampiran 6 : Foto Dokumentasi
7. Lampiran 7 : Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
8. Lampiran 8 : Surat Keterangan Mengikuti Seminar
9. Lampiran 9 : Surat Keterangan Lulus Seminar
10. Lampiran 10: Surat Keterangan Wakaf UPT IAIN Purwokerto
11. Lampiran 11: Surat Permohonan Riset Individual
12. Lampiran 12: Surat Keterangan Melakukan Wawancara
13. Lampiran 13: Surat Keterangan Melakukan Penelitian
14. Lampiran 14: Blangko Bimbingan Skripsi
15. Lampiran 15: Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
16. Lampiran 16: Surat Keterangan Rekomendasi Munaqasyah
17. Lampiran 17: Sertifikat-sertifikat
18. Lampiran 18: Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, pengaturan atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan dari pengintegrasian hingga pengaturan yang berkaitan dengan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada dalam perusahaan. Pemenuhan juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan manusia (pemberian kompensasi) secara terus menerus dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja.¹

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar dimasyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan juga lapangan pekerjaan yang memadai. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah, baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun ketrampilan teknis dimilikinya. Persoalan yang ada adalah

¹Lukman Hakim, “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja”, *Iqtishadia*, (Surakarta, Vol. 9 No. 1, 2016), hlm. 2.

bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehinggatujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau oprasionalnya dapat terjamin.²

Menurut O'Reilly dalam buku Juliansyah Noor, menyatakan "*A strong culture exists when employees definitively agree about the way things are supposed to happen within the organization (high consensus) and when their susequent behavior are consistent with those expectation (high intensity)*". Budaya yang kuat berada pada ketika karyawan secara definitif setuju tentang cara-cara organisasi yang dianggap benar (konsensus tinggi) dan berikutnya ketika perilaku-perilaku konsisten dengan harapan-harapannya. Artinya, budaya yang kuat merupakan nilai-nilai inti organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap berbagai nilai itu, semakin kuat budaya tersebut. Artinya ini memperkecil kecederungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Secara lengkap budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, perasaan yang diambil dari asumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotannya. Seorang yang profesional dan berkarakter dan kuat budayanya akan meningkatkan kinerja dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan citra dirinya.³

²H.Teman Koesmono, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Kepuasan Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (Surabaya, Vol 7 No. 2, 2005), hlm. 163.

³Juliansyah Noor, "*Penelitian Ilmu Manajemen*", (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 158.

Susanto mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya perusahaan sendiri menurut Sarplin dalam Susanto merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, kebiasaan, dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.⁴

Kotler dan Haskett menyatakan budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Organisasi yang sukses tampaknya memiliki budaya kerja yang kuat sehingga mampu menarik, menjaga dan memberi balasan bagi siapa saja yang memenuhi kewajiban dan mencapai target. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.⁵ Begitu pula di perusahaan Sambel Layah berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Manajer bagian pemasaran Bapak Tanto pada maret 2017, perusahaan yang bergerak dibidang kuliner ini juga terdapat penerapan budaya perusahaan agar tujuan perusahaan dapat

⁴Dikutip oleh Aput Ivan Alindra, Skripsi: Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center, hlm. 1-2.

⁵Lukman Hakim, "*Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja*"..., 182.

tercapai, salah satunya dengan pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar para karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Bagi yang memenuhi kewajiban, target serta menerapkan budaya perusahaan secara maksimal juga mendapat balasan berupa reward yaitu jenjang karir dan juga umroh dari perusahaan Sambel Layah. Reward ini diberikan kepada karyawan yang mempunyai hafalan yang paling banyak dan tetap dengan memperhatikan aspek-aspek lain, seperti kedisiplinan dan ketekunan karyawan serta bagaimana sosialisasi karyawan tersebut terhadap karyawan yang lain. Tidak hanya reward saja yang diberikan kepada karyawan, namun juga terdapat panisme yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan yang ada atau bagi karyawan yang tidak disiplin, yaitu dengan diberikannya peringatan dari atasan dan jika sudah terlalu parah maka akan diberikan SP (Surat Peringatan).⁶

Amstrong menyatakan adanya penghargaan (reward) dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi.⁷ Demikian pula di perusahaan Sambel Layah Office pemberian reward kepada karyawan mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Sedangkan untuk panisme yang diberikan bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan dari para karyawan, adanya kedisiplinan dari karyawan juga dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja dari karyawan.

⁶Wawancara dengan Bapak Tanto, pada hari Rabu, 15 Februari 2017 Jam 14.00 WIB.

⁷Sudarmanto, "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009)

Islam adalah agama yang universal yang mewarnai segala aspek kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek ekonomi dan budaya. Sebagai agama yang universal inilah, perlunya setiap muslim mempelajari dan mengamalkan islam dalam setiap aspek budayanya sehingga membentuk kebudayaan islam atau budaya yang islami. Baik dalam budaya kerja yang dilakukan oleh individu-individu hingga budaya perusahaan yang terdiri dari individu-individu yang membutuhkan manajemen yang baik dan profesional.

Bisnis islam banyak mengandung nilai-nilai spiritual dan sosial, dalam islam meutamakan apa yang dinamakan etika atau akhlak, menurut Imam Al-Ghazali akhlak adalah suatu yang bersemayam pada jiwa dan melahirkan perbuatan secara langsung (mudah) tanpa lagi memerlukan lagi pemikiran.⁸ Etika diperlukan karena islam merupakan sumber nilai dan etika dalam segala aspek kehidupan manusia secara menyeluruh, termasuk wacana bisnis. Islam memiliki wawasan yang komperhesif tentang etika bisnis, mulai dari prinsip dasar, pokok-pokok kerusakan dalam perdagangan, faktor-faktor produksi, tenaga kerja, modal organisasi, distribusi kekayaan, upah, barang dan jasa, kualifikasi dalam bisnis, sampai kepada etika sosial ekonomi menyangkut hak milik dan hubungan sosial. Aktivitas bisnis merupakan bagian integral dari wacana ekonomi, sistem ekonomi berangkat dari kesadaran tentang etika, sedangkan sistem ekonomi konvensional, seperti kapitalisme dan sosialisme cenderung mengabaikan etika sehingga aspek nilai tidak begitu tampak dalam bangunan kedua sistem ekonomi tersebut. Dan

⁸H. Idri, "*Hadits Ekonomi: Ekonomi dalam Prespektif Hadits Nabi*", (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 324.

juga seperti pandangan kaum kapitalis yang beranggapan bahwa setiap urusan bisnis tidak dikenal adanya etika sebagai kerangka acuan, sehingga dalam pandangan mereka kegiatan bisnis adalah amoral. Mereka menganggap bisnis adalah bisnis tidak ada hubungannya dengan etika.

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (humanistik), dalam persaingan bisnis yang ketat perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang mempunyai kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika bisnis yang baik.⁹ Konsep etika dalam Islam mempunyai titik tekan yang berbeda dengan konsep etika konvensional. Perbedaan itu muncul karena dasar pijakan dan dasar berpikir masing-masing berbeda. Etika bisnis Islam didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits, pemikiran ulama dalam bentuk ijma' ataupun qiyas, dan pengalaman bisnis dikalangan umat Islam. Sedangkan etika bisnis konvensional berdasar pada hasil pemikiran para filsuf dan keadaan masyarakat yang memaksa dibuatnya aturan-aturan moralitas dalam bidang bisnis.¹⁰ Didasarkan pada sifat keadilan, etika syari'ah sebagai sumber untuk membedakan mana yang benar (haq) dan yang buruk (bathil). Seperti yang telah dijelaskan didalam firman Allah dalam QS. An-Nisa: 29, yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم مِّنْ بَاطِلٍ ۖ إِنَّكُمْ كُنْتُمْ مَّرْحُومِينَ
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم مِّنْ بَاطِلٍ ۖ إِنَّكُمْ كُنْتُمْ مَّرْحُومِينَ
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم مِّنْ بَاطِلٍ ۖ إِنَّكُمْ كُنْتُمْ مَّرْحُومِينَ

⁹M. Nur Ghufron, "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Syariah*, (Kudus, Vol 3 No. 2, 2015), hlm. 341.

¹⁰H. Idri, "Hadits Ekonomi: Ekonomi dalam Prespektif Hadits Nabi"....., hlm. 348.

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*”

H. Idri menyatakan maksud dari ayat tersebut yakni bisnis harus dilakukan dengan sukarela, tanpa paksaan. Segala aktivitas bisnis harus dilakukan dengan kerelaan pihak-pihak yang terlibat didalamnya. Dengan menggunakan syari’ah bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil didalamnya tercakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukan bagi semua umat.¹¹

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori etika kerja Islam yang dikemukakan oleh Dr. Mustaq Ahmad, yang menyatakan bahwa seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur’an dan As-Sunnah.¹² Pada batasan ini beliau merangkum tata krama perilaku bisnis itu kedalam tiga garis besar, yaitu: *pertama* murah hati yang dapat diartikan dengan senantiasa berisikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh dengan tanggung jawab. *Kedua* motivasi untuk berbakti yakni berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakat dan manusia secara keseluruhan. *Ketiga* Ingat Allah dan Prioritas utamanya yakni harus selalu ingat kepada Allah dalam kondisi apapun, bahkan dalam aktivitas sadar

¹¹H. Idri, “*Hadits Ekonomi: Ekonomi dalam Prespektif Hadits Nabi*”....., hlm. 341.

¹²M. Nur Ghufon, “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan”....., hlm. 345.

serta penuh dan responsif terhadap perintah-prioritas yang ditentukan oleh sang Maha Pencipta.¹³

Sedangkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan Simanjutak mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.¹⁴

Sambel Layah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kuliner, yang berdiri pada bulan April tahun 2013 dan membuka cabang pertamanya di kota Purwokerto, kinerja dari perusahaan ini selalu mengalami peningkatan, hal ini terbukti dengan selalu bertambahnya outlet dari Sambel Layah setiap tahunnya. Dalam kurun waktu 4 tahun terakhir perusahaan ini kini telah mempunyai 67 outlet yang tersebar di pulau jawa yang berupa Rumah makan Sambel Layah, Sambel Bledeg, dan Djago jowo.

Sambel LayahOffice merupakan salah satu bagian dari perusahaan Sambel Layah Corporate. Sambel Layah Office membawahi semua outlet Sambel Layah yang tersebar diseluruh wilayah kota-kota besar yang berada di

¹³M. Nur Ghufron, "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan"..., hlm. 345.

¹⁴Suparno Eko Widodo, " *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 131.

wilayah pulau jawa. Meskipun perusahaan ini bergerak dibidang kuliner dan bukan merupakan perusahaan islam, namun dalam berbagai aktivitasnya banyak mengandung nilai-nilai islam. Termasuk didalamnya budaya serta etika kerja islam, diantara budaya perusahaan dari sambel layah adalah semua karyawan wajib menutup aurat, terutama bagi yang wanita diwajibkan memakai hijab, selain semua karyawan diwajibkan memakai hijab, semua diterapkan di seluruh outlet sambel layah. Selain budaya memakai hijab bagi karyawan di sambel layah office berbeda dengan outlet-outlet yang ada, didalam sambel layah office terdapat juga budaya shalat jamaah lima waktu bagi seluruh karyawan, karena karyawan sambel layah terbagi atas 2 sift, yaitu sift siang untuk karyawan admin dan juga produksi, dan karyawan malam untuk bagian distrbusi dan industrial. Tidak hanya shalat lima waktu shalat dhuha bersama pun juga di lakukan setiap hari selasa yang diikuti oleh seluruh karyawan serta diiringi dengan kultum setelah shalat, setelah istirahat siang selesai, ustadz-ustadzah yang ada di perusahaan sambel layah keliling untuk mengajar ngaji para karyawannya, karena diperusahaan sambel layah ini juga terdapat budaya mengaji baik itu berupa kajian maupun mengaji Al-Qur'an . Dimana hal ini hanya diterapkan di sambel layah office, tidak pada outlet-outlet yang ada.¹⁵

Tidak selayaknya pebisnis hanya mementingkan kehidupan dunia, tanpa memperhatikan tanpa memperdulikan kehidupan jangka panjang di alam akhirat. Di dalam sambel layah office tidak hanya bisnis yang

¹⁵Wawancara dengan Bapak Tano Manajer bagian pemasaran Sambel Layah Office 15 Feruari 2017. Pukul 14.00.

dijalankan namun juga diiringi dengan ibadah agar terdapat keseimbangan antara dunia dan akhirat, etika bekerja dalam perusahaan disini juga cukup bagus, dimana dalam bekerja mereka bersaing secara baik, saling mengingatkan untuk beribadah dan kekeluargaan disana juga sangat baik walaupun pada dasarnya mereka bukanlah keluarga dan tetap saling menghormati sesuai dengan usia dan jabatan, selalu mengutamakan kepentingan bersama, selalu berkelakuan baik baik itu dengan sesama karyawan maupun dengan atasan dan ketika mereka mempunyai waktu senggang mereka selalu memanfaatkan untuk hal-hal yang positif yaitu dengan mengaji bersama ustadz-ustadzah yang telah disediakan oleh pihak perusahaan.¹⁶

Berdasarkan permasalahan tersebut dimana perusahaan Sambel Layah office yang membawahi seluruh outlet yang ada, terus mengalami peningkatan kinerja dengan terus bertambahnya outlet dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, dan dengan melihat permasalahan budaya serta etika kerja islam pada perusahaan tersebut diatas, maka hal ini menjadi suatu yang menarik untuk diteliti lebih lanjut dan diharapkan setelah melakukan penelitian, diharapkan akan memberikan solusi serta jalan keluar dari permasalahan pemasaran yang saat ini sedang dialami. Oleh karena itu, untuk membatasi permasalahan penelitian ini maka penulis tertarik untuk menyusun penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan**

¹⁶H. Idri “*Hadits Ekonomi: Ekonomi dalam Prespektif Hadits Nabi*”....., hlm. 350.

Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Sambilan Layah Office)”

B. Definisi Operasional

1. Budaya Organisasi Perusahaan

Budaya organisasi perusahaan merupakan apa yang dipresepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Ini artinya bahwa budaya organisasi melibatkan harapan, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi.¹⁷

2. Etika Kerja Islam

Dr. Mustaq Ahmad menyatakan bahwa seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Etika kerja Islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram.¹⁸

3. Kinerja

Menurut Moehariono kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau

¹⁷Julisah Noor, “*Penelitian Ilmu Manajemen*”..., hlm. 150.

¹⁸M. Nur Ghufro, “*Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan*”....., hlm. 345.

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁹

4. Karyawan

Karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Ndraha dalam buku M. Ma'ruf Abdullah menyebutkan sumber daya manusia (*human resources*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau *the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goal*.²⁰

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dicari jawabannya adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Perusahaan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Perusahaan dan Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

¹⁹M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 2-3.

²⁰ *Ibid.*, hlm. 6.

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya perusahaan dan etika kerja Islam secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis/Teoritis

- 1) Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya
- 2) Hasil penelitian dapat memberikan sumbangan keilmuan dan memperkaya bahan pustaka pada perpustakaan IAIN Purwokerto
- 3) Menambah bahan wacana/bahan kajian bidang ekonomi khususnya mengenai budaya perusahaan dan etika kerja islam.

d. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi Sambel Layah Office sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan efektivitas perusahaan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 = Budaya Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₂ = Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₃ = Budaya Perusahaan dan Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara umum gambaran sistematika penulisan skripsi terdiri dari 5 bab sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab 2 Landasan Teori. Bagian ini memaparkan teori yang terkait dengan budaya perusahaan dan etika kerja islam serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Bab 3 Metode Penelitian yang meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab 4 Hasil Penelitian dan pembahasan meliputi deskripsi pelaksanaan penelitian mengenai gambaran umum subjek penelitian yaitu budaya perusahaan dan etika kerja islam di Sambel Layah yang berada di wilayah Purwokerto. Selanjutnya penulis akan memaparkan mengenai analisis data yang menjawab terkait pengaruh dari budaya dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan perusahaan Sambel Layah yang ada di wilayah Purwokerto. Dengan menggunakan metode kuantitatif.

Bab 5 Penutup yang mencakup kesimpulan dari pembahasan, saran-saran serta kata penutup sebagai akhir dari isi pembahasan.

Pada bagian akhir penelitian, penulis cantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penyusunan penelitian ini, beserta lampiran-lampiran yang mendukung, serta daftar riwayat hidup penulis.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Perusahaan dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Sambel Layah Office). Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada BAB IV, maka hasil dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan H_1 diterima hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sambel Layah Office. Hal ini didukung dengan uji statistik yang memperlihatkan nilai yang positif dan signifikan pada analisis regresi linear berganda dimana jumlah koefisien untuk budaya perusahaan adalah sejumlah 0,259. Hal ini sesuai dengan pendapat dari O'Reilly dalam buku Juliansyah Noor yang menyatakan budaya merupakan nilai, konsep, kebiasaan, perasaan yang diambil dari asumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya. Seseorang yang profesional dan berkarakter dan kuat budayanya akan

meningkatkan kinerja dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan citra dirinya.

2. Terdapat pengaruh antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sambel Layah Office, hal ini bisa dibuktikan dengan melihat nilai koefisien pada analisis regresi linear berganda yang menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,266. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Moh. Nur Faqih (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Dan diterapkannya etika kerja Islam dalam perusahaan Sambel Layah Office mampu melahirkan sikap positif yang mampu mendorong motivasi dan semangat bekerja sehingga dapat mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh budaya perusahaan dan etika kerja Islam secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dimana H_3 diterima dan H_0 ditolak sesuai dengan uji F (uji simultan) yang menunjukkan nilai 15,949 lebih besar dari nilai F tabelnya (3,08). Hal tersebut menunjukkan bahwa pada perusahaan Sambel Layah Office ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawannya yaitu diantaranya budaya perusahaan dan etika kerja Islam. Dalam perusahaan ini kedua

faktor yang peneliti teliti mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara bersama-sama sebesar 22 %, sesuai dengan uji koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan nilai sebesar 0,22. Sedangkan sisanya 78% dipengaruhi oleh faktor lain yang peneliti tidak teliti.

B. Saran-saran

1. Bagi Sambel Layah Office diharapkan lebih meningkatkan dan mempertahankan budaya perusahaan yang telah diterapkan, sebab melihat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan melihat hasil pembahasan dan kesimpulan menunjukkan adanya kontribusi dari budaya perusahaan terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan etika kerja Islam yang telah diterapkan dan juga dengan meningkatkan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dalam penelitian ini terbukti adanya pengaruh dari etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.
3. Melihat hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh budaya perusahaan dan etika kerja Islam hanya berpengaruh secara bersama-sama sebesar 22%, maka sebaiknya perusahaan mempertahankan budaya perusahaan dan etika kerja Islam yang telah ada dan mempertahankan serta meningkatkan faktor-faktor lain selain budaya dan etika kerja Islam yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AbdullahMa'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- AdityanggaKrishna. 2010. *Membangun Perusahaan Islam*. Jakarta: Kelapa Gading Permai.
- Ahmad. Mustaq . 2001. *Etika Kerja Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- ArikuntoSuharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Alindra, Aput Ivan. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan UNY Yogyakarta.
- Djakfar. Muhammad. 2007. *Agama, Etika dan Ekonomi: Wacama Menuju Pengembangan Ekonomi Rabbaniyah*. Malang: UIN MALANG Press.
- Faqih Moh. Nur. 2011. *Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BMT KJKS Fastabiq Pati*. Semarang: Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang.
- Ghufron M. Nur. 2015. "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol 3 No. 2. (<http://journal.stainkudus.ac.id>, 2015, diakses 15 Maret 2017).
- H. Asy'arie Musa. 2015. *Islam: Etika & Konspirasi Bisnis*. Yogyakarta: LESFI.
- H. Idri. 2015. *Hadits Ekonomi: Ekonomi dalam Prespektif Hadits Nabi*. Jakarta: Kencana.
- H. Koesmono, Teman. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Kepuasan Di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7 No. 2 (<http://puslit2.petra.ac.id>, 2005, diakses pada 15 Maret 2017).

Hakim, Lukman. 2016. "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja", *Iqtishadia*, Vol. 9 No. 1. (<http://journal.stainkudus.ac.id>, 2016, diakses 15 Maret 2017).

HM,Jogiyanto. 2014. *Pedoman Survei Kuisisioner: Membangun Kuisisioner Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

<https://id.wikipedia.org/wiki/Budaya>, diakses pada Jum'at, 12 Mei 2017 pukul 10.34.

<http://Globallavebookx.blogspot.co.id/2017/02/pengertian-teologi-islam-menurut-para.html?m=1>, diakses pada Jum'at 14 Juli 2017 Pukul 00.41 Wib.

Koentjaraningrat. 1994. *Metode – metode Penelitian Masyarakat Edisi Ketiga*, Jakarta: Gramedia Pustaka.

KuncoroMudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.

MangkuprawiraTb. Sjari. 2001. *Etika Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

MartonoNanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Muhammad. 2008. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Press.

NoorJulinskyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Priyanto,Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gava Media.

RivaiVeithzal dan MulyadiDeddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

RobbinsStephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.

Rohmad, dan Supriyanto. 2015. *Pengantar Statistika*.Yogyakarta: Kalimedia.

- Rokhman Wahibur. 2010. "The Effect of Islamic Work Ethics on WorkOutcomes", EJO, Vol. 15, No. 1. (<http://scholar.google.co.id>, 2010, diakses pada 15 Maret 2017).
- Shihab M. Quraish. 2002. Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian: Volume 13. Jakarta: Lentera Hati.
- SiregarSyofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soetopo,Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- SuharjoBambang. 2006. *Analisis Regresi Terapan dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sulistyaningsih. Dkk. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta". Sosisologi Reflektif. Vol 6 No. 2. (<https://scholar.google.co.id>, 2012, diakses pada 23 Maret 2017)
- Umar,Husain. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Posivitistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- _____. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Ust. Fahmi Abu, dkk. 2014. *HRD Syariah: Teori dan Implementasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuni Eni. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intevening". Jurnal Ekonomi. Vol 4 No. 1. (<https://journal.uny.ac.id>, 2015, diakses pada 23 Maret 2017)
- Widodo EkoSuparno. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wikrama, TunggaAnanta, dkk. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta:
Graha Ilmu

