

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelusuran peneliti menemukan beberapa jurnal/penelitian yang relevan dengan penelitian ini, antara lain:

Pertama, Dedek Kurniawan Gultom dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, menunjukkan hasil penelitian bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan 3) Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.¹³

Kedua, Puji Lestari dengan penelitian yang berjudul Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia di Balikpapan, menunjukkan hasil penelitian bahwa: 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. KRA 2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberian insentif dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. KRA 3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara

¹³ Dedek Kurniawan Gultom, "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 14, no. 2 (2015), hlm. 15.

pengembangan karir dan pemberian insentif dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. KRA di Balikpapan.¹⁴

Ketiga, Ni Putu Eka Fajariani dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan, menunjukkan hasil penelitian bahwa: Pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹⁵

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek dan teori yang dikaitkan. Keunikan dari penelitian penulis terdapat dalam unsur kuesioner yang akan disampaikan kepada pimpinan departemen dan nasabah. Kuesioner itu terdapat 2 bagian pertanyaan yang mengumpulkan data berdasarkan “kepuasan nasabah terhadap loyalitas karyawan” dan “dampak budaya kerja perusahaan terhadap loyalitas karyawan di Bank BRIsyariah KCP Cimahi”. Kedua bagian ini akan memuat berbagai jawaban responden yang menjadikan jawaban responden tersebut menjadi satu kaitan dalam analisis data menggunakan regresi.

B. Teori Budaya Perusahaan

1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi

¹⁴ Puji Lestari, “Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan. EJournal Psikologi,” *Jurnal Balikpapan. Universitas Mulawarman*, 2015, hlm. 13.

¹⁵ Ni Putu Eka Fajariani and IB Ketut Surya, “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen* 4, no. 4 (2015), hlm. 16.

mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan.¹⁶

2. Fungsi Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan sebagai suatu fungsi manajerial dapat membantu menciptakan/ memperkuat komitmen terhadap filosofi, nilai-nilai serta norma-norma inti organisasi. Pengembangan teori untuk memedomani definisi budaya perusahaan telah banyak disampaikan oleh para pakar sangat penting untuk memperbaiki kinerja organisasi, terutama karena berbagai variabel yang membentuk budaya didalilkan berada di bawah kontrol para pimpinan organisasi.¹⁷

3. Jenis Budaya Organisasi

Secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki yaitu:

a. Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya di mana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

¹⁶ Gultom, "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan." (2016), hlm. 22.

¹⁷ Brahmasari, "Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos." (2016), hlm. 21.

b. Budaya pasif *defensif*

Budaya pasif *defensif* bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghidupan.

c. Budaya agresif *defensive*

Budaya agresif *defensive* mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.¹⁸

4. Indikator Budaya Organisasi

Tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi yang dikenal sebagai indikator budaya organisasi yaitu:

a. Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

b. Perhatian terhadap detail

Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

¹⁸ Gultom, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN." (2016), hlm.17.

c. Orientasi Hasil

Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

d. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.

e. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya individu.

f. Keagresifan

Berkaitan dengan agresivitas karyawan.

g. Kemantapan

Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.¹⁹

5. Budaya Kerja Perusahaan Bank BRIsyariah KCP Cimahi

a. Tawakal

Optimisme yang diawali dengan doa yang bersungguh-sungguh yang dimanifestasikan dengan berusaha serta bekerja secara bersungguh-sungguh dan diakhiri dengan keikhlasan atas apapun kinerja yang dicapai.

Do's:

- Mengawali setiap kegiatan dengan berdoa
- Bersyukur atas kinerja yang dicapai

¹⁹ Gultom, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN." (2016), hlm. 19.

- Melakukan perencanaan kerja yang jelas, sistimatis dan dapat diukur
- Memiliki semangat dan dorongan untuk selalu belajar dan meningkatkan kemampuan diri agar menjadi lebih baik
- Senang berbagi dengan sesama karyawan
- Senang membantu rekan kerja dan anak buah untuk mencapai tujuan bersama
- Bekerja secara teliti
- Tangguh dan gigih mengatasi hambatan dan masalah

Dont's:

- Lalai berdoa
- Suka pamer
- Banyak mengeluh
- Bekerja tanpa perencanaan
- Bekerja tanpa pertimbangan yang dalam
- Bersikap malas
- Pelit berbagi dengan sesama karyawan
- Tidak bersedia membantu rekan kerja yang sedang dalam kesulitan
- Ceroboh
- Mudah menyerah

b. Integritas

Kesesuaian dan konsistensi antara perkataan dan perbuatan dalam menerapkan nilai-nilai, etika, kebijakan dan peraturan perusahaan serta

senantiasa memegang teguh etika profesi dan etika bisnis, bahkan dalam situasi sulit sekalipun.

Do's:

- Jujur dan dapat dipercaya
- Dapat diandalkan
- Selalu menepati janji
- Secara konsisten bekerja dengan baik dengan atau tanpa pengawasan
- Berani menyampaikan kebenaran secara etis
- Berani mengakui kekurangan diri
- Menjalankan ketentuan, etika profesi dan etika bisnis dengan baik

Dont's:

- Berbohong
- Berbuat curang
- Ingkar janji
- Menyalahgunakan wewenang dan kepercayaan yang diberikan
- Menghindar untuk menyampaikan kebenaran demi kepentingan pribadi
- Keras kepala
- Selalu mencari alasan untuk menutupi kesalahan yang dilakukan
- Bertindak tanpa aturan dan etika

c. Profesional

Kesungguhan dalam melakukan tugas sesuai standar teknis dan etika yang ditetapkan.

Do's:

- Bekerja dengan standar terbaik
- Selalu berupaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri secara terus menerus
- Menjaga rahasia perusahaan
- Bekerja secara fokus dan sepenuh hati dengan disiplin tinggi
- Berani mengambil keputusan
- Menghargai atasan, rekan kerja dan anak buah
- Selalu berupaya menemukan dan mengembangkan gagasan-gagasan baru agar perusahaan memiliki daya saing tinggi

Dont's:

- Bekerja tanpa arah
- Bekerja tanpa standar yang jelas
- Teledor
- Ragu-ragu mengambil tindakan
- Mudah berpuas diri atas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- Senang merendahkan dan mendiskreditkan orang lain
- Menolak ide-ide baru yang diperlukan bagi kemajuan

d. Antusias

Bersemangat atau memiliki dorongan untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktivitas kerja.

Do's:

- Selalu bersemangat dalam kondisi apapun demi menghasilkan kinerja terbaik
- Berusaha menggunakan berbagai cara terbaik demi pencapaian sasaran kerja perusahaan secara optimal
- Menyikapi teguran atau kritik sebagai bagian dari proses pembelajaran untuk menjadi lebih baik
- Produktif dalam bekerja dengan tetap mengedepankan efektifitas dan efisiensi kerja
- Bergairah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kemampuan diri
- Secara maksimal mendayagunakan sarana dan prasarana yang ada demi pencapaian kinerja terbaik perusahaan

Dont's:

- Menunda pekerjaan
- Mudah kehilangan semangat saat menghadapi kesulitan dalam pelaksanaan tugas
- Bersikap tidak acuh dan asal-asalan
- Kecewa dan putus asa pada saat menerima teguran atau kritik
- Tidak mempedulikan kualitas kerja
- Bersikap santai
- Menelantarkan sarana dan prasarana perusahaan

e. Berorientasi Bisnis

Tanggap terhadap perubahan dan peluang bisnis serta selalu berpikir dan berbuat untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Do's:

- Berorientasi pada keuntungan perusahaan dengan tetap berlandaskan etika bisnis
- Menguasai pengetahuan mengenai produk perusahaan
- Kreatif dan inovatif dalam mengembangkan bisnis perusahaan
- Menerapkan prinsip-prinsip Prudential Banking dan manajemen risiko yang sehat
- Menyatu dengan pasar
- Proaktif untuk meningkatkan kinerja perusahaan
- Sadar biaya

Dont's:

- Berbisnis tanpa perhitungan
- Tidak memiliki pengetahuan mengenai produk-produk perusahaan
- Enggan berkreasi dan berinovasi
- Mengabaikan prinsip-prinsip Prudential Banking dan manajemen risiko
- Tidak peduli dengan pasar
- Apatis
- Boros

f. Kepuasan Pelanggan

Memiliki kesadaran, sikap serta tindakan bertujuan memuaskan nasabah eksternal dan internal perusahaan.

Do's:

- Memperlakukan nasabah dengan ramah dan sopan
- Memberikan layanan yang cepat
- Memberikan layanan yang melebihi harapan
- Mudah dihubungi dan tanggap
- Berkomitmen terhadap janji yang diberikan
- Bertindak sebagai pendengar yang baik
- Berperilaku menyenangkan sehingga dapat menciptakan suasana nyaman bagi nasabah
- Menjaga kebersihan dan kerapian kantor

Dont's:

- Berlaku tidak ramah dan tidak sopan terhadap nasabah
- Memberikan layanan yang tidak istimewa
- Kurang tanggap
- Tidak peduli terhadap keadaan nasabah
- Tidak memberikan perhatian terhadap situasi lingkungan
- Ingkar janji

g. Penghargaan Terhadap Sumber Daya Manusia

Menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya yang optimal mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan sumber

daya manusia yang berkualitas serta memperlakukannya dengan baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan azas saling percaya, terbuka, adil dan menghargai.

Do's:

- Memberikan penghargaan atas kinerja baik dan memberikan hukuman atau sanksi atas kinerja buruk
- Konsisten melaksanakan program pengembangan kompetensi
- Berkomitmen mengembangkan ketrampilan kepemimpinan yang berkualitas
- Melaksanakan program pengembangan karir yang terbuka dan adil
- Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, bermartabat serta dapat menunjang pencapaian kinerja optimal individu dan Kelompok
- Membangun kerjasama dan rasa saling memiliki
- Mendorong peningkatan kesejahteraan karyawan secara berkesinambungan
- Berlaku adil dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi

Dont's:

- Tidak ada konsekuensi apapun baik atas kinerja baik maupun buruk
- Mengabaikan pengembangan kepemimpinan yang handal
- Menjalankan program pengembangan sumber daya manusia tanpa arah
- Tidak membangun lingkungan kerja yang menunjang pencapaian sasaran kerja

- Bersikap pilih kasih dan diskriminatif dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi²⁰

C. Teori Loyalitas Kerja

1. Definisi Loyalitas

Loyalitas merupakan sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja.²¹ Loyalitas kerja adalah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.²²

2. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Aspek loyalitas kerja sebagai berikut: ketaatan/kepatuhan pada peraturan perusahaan, rasa tanggung jawab yang tinggi, pengabdian terhadap perusahaan dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan kerja.²³

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor –faktor:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.

²⁰ Bank BRI Syariah KCP CIMAHI 2019, “Budaya Kerja Perusahaan.”

²¹ Poerwopoespito, *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Management Student, 2004), hlm. 27.

²² Sondang. P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 17.

²³ Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*,hlm. 13.

- c. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu: internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.²⁴

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber loyalitas kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan loyalitas, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan loyalitas kerja.

²⁴ Rukmi Tien Martiwi, "Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Danamon Sudirman Solo)," 2012, hlm. 14.

- b. *Dissatisfies (hygiene factor)* ialah faktor-faktor yang menjadi sumber loyalitas, yang terdiri dari: gaji/upah, kompensasi, tanggung jawab, partisipasi.²⁵

4. Cara Untuk Meningkatkan Loyalitas Kerja

Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu: hubungan yang erat antarkaryawan, saling keterbukaan dalam hubungan kerja, saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan, memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja, pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan, rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.²⁶

D. Teori Etika Kerja Islam

1. Definisi Etika Kerja Islam

Etika beraasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang bermakna watak atau karakter, Sedangkan etika secara istilah adalah ilmu tentang apa yang baik dan buruk, tentang hak dan kewajiban moral. Di dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) etos kerja sama dengan semangat kerja. Etika dalam Islam tergolong kedalam nilai dasar akhlak yang menjadi kesatuan atau menyatu dengan nilai dasar Islam lainnya, yakni aqidah dan syariah. Kata akhlak berasal dari bahasa Arab yang berarti penciptaan. Dapat dipahami bahwa manusia harus berperilaku sesuai dengan ketentuan yang telah diperintahkan Allah Sang Pencipta. Seorang karyawan memiliki

²⁵ Wahibur Rokhman, Harif Amali Rivai, and Abideen Adewale, “An Examination of the Mediating Effect of Islamic Work Ethic on the Relationships between Transformational Leadership and Work Outcomes,” *Gajah Mada International Journal of Business* 13, no. 2 (June 12, 2011): 125, <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5487>.

²⁶ Martiwi and Mardalis, “FAKTOR–FAKTOR PENENTU YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KERJA KARYAWAN.”(2016), hlm. 18.

penghayatan etika kerja Islam, komitmen yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai, karena etika kerja Islam bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual.²⁷ Triyuwono mengemukakan tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua ma²⁸

2. Sumber Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an yang prakteknya dicontohkan oleh Nabi Besar Muhammad SAW. Sehingga yang membedakan etika kerja berdasarkan syari'ah dengan etika lainnya adalah berkaitan dengan niat, cara memilih tujuannya, serta sumber penentuan nilai. Etika kerja Islam mengandung dua dimensi yaitu ukhrawi dan duniawi. Dalam dimensi ukhrawi, syari'ah menekankan pentingnya niat, yaitu semata-mata untuk mendapatkan keutamaan dari Tuhan. Sedangkan dimensi duniawi, menekankan pada konsep ihsan untuk selalu menyempurnakan pekerjaan dan itqon yang berarti proses belajar yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna.²⁹

Dalam sebuah hadits, Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَقِنَهُ

²⁷ Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*. (1993), hlm. 20

²⁸ Sri Anik, “ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP HUBUNGAN ANTARA ETIKA KERJA ISLAM DENGAN SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI” 7, no. 2 (2003): 24.

²⁹ Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*. (1993), hlm. 20.

Artinya: “Sesungguhnya Allah Swt. menyukai bila kalian melakukan sesuatu pekerjaan dengan rapi/profesional (*Itqon*)” (HR. Abu Ya'la, dan dishahihkan oleh Al Albani).³⁰

Nabi Muhammad SAW merupakan teladan disemua aspek kehidupan seperti dijelaskan dalam Al-Qu

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Ar

teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”. (QS. al-Ahzab [33]:21³¹

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa pada diri Rasulullah terdapat suri teladan yang baik, Akhlaq Rasulullah bukan hasil rekayasa akal fikiran manusia, tetapi betul-betul gambaran Al- Qu tek sehari-hari, seperti dijelaskan oleh sebuah hadits “Dari Sa'id ibn Hisyam ibn Ghomir pernah bertanya kepada Aisyah RA mengenai akhlak Rasulullah SAW. Aisyah menjawab:

كَانَ خُلُقُهُ الْقُرْآنُ

Artinya: “Akhlaq Nabi SAW adalah Al-Quran.”³²

Dari hadits tersebut diatas dapat dikatakan bahwa pribadi atau akhlaq Rasulullah saw merupakan gambaran pelaksanaan Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari pada berbagai bidang kehidupan termasuk

³⁰ Marhun Sayyid Ahmad al-Hasyimi Mukhtarul Ahaadis wa al-hukmu al-Muhammadiyah, (Surabaya:Dar an-Nasyr-Misriyyah,tt), 34.

³¹ Yasmina Al-Qur'an dan Terjemahan Spescial for women. Departemen Agama RI, Bandung: PT Sygma Examedian Arkanleema (2009), hlm. 420.

³² Musnad Ahmad, Bab Hadis Sayyidah Aisyah, no.23460, Maktabah Syamilah vol 3.15, juz 50, t.th. hlm. 116

didalamnya mengenai etika bekerja, sehingga etika kerja Islam adalah etika yang diatur dalam Al-Qu

saw. Allah memberikan pujian kepada NabiNya, dalam firmanNya:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Artinya: "Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung". (QS. Al Qalam [68]: 4)³³

Dengan mempraktekan etika kerja menurut Rasulullah, secara otomatis akan bekerja dengan bingkai akhlaq yang baik, karena sebaik-baiknya akhlaq manusia adalah akhlaq Rasulullah SAW.

3. Perbedaan Etika dengan Akhlak

Diantara perbedaan etika dengan akhlak adalah:

- a. Etika bersumber dari pikiran, perasaan, keinginan (cipta, rasa, karsa) manusia, sedangkan akhlak bersumber dari yang datang dari tuhan.
- b. Etika bersumber dari manusia yang bersifat relative dan subjektif, maka etika itu bersifat relatif dan subjektif. Sedangkan akhlak bersumber dari Allah yang maha mutlak, maka akhlak itu bersifat mutlak.
- c. Etika bersifat lokal, karena aetika itu berdeba-beda berdasarkan perbedaan masyarakat, daerah, bangsa dan sebagainya. Sedangkan akhlak bersifat universal karena ajaran agama bersifat universal, bukan suatu bangsa dan daerah tertentu saja.

³³ Yasmina Al-Qur'an dan Terjemahan Spesial for women. Departemen Agama RI, Bandung: PT Sygma Examedian Arkanleema (2009), hlm. 564.

- d. Perbedaan sanksi. Pelanggaran terhadap etika mendapat sanksi moral dari masyarakat. Sedangkan pelanggaran terhadap akhlak (moral Islam), selain mendapat sanksi moral, juga mendapat sanksi lainnya berupa azab. 5) Moral yang berdasarkan agama (Islam) lebih dulu ada sebelum adanya masyarakat sebab moral berasal dari Tuhan, dan masyarakat harus taat pada-Nya. Sedangkan moral yang bersumber dari pikiran, perasaan dan penilaian masyarakat datang kemudian setelah adanya masyarakat, dan masyarakatlah yang menentukan moral itu.³⁴

³⁴ Samad, Mukhtar. *Etika Bisnis Syariah: Berbisnis Sesuai Dengan Moral Islam*. Yogyakarta: Sunrise. 2016, hlm. 9-12.