Analisis Dampak Etos Kerja Islami Pada Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi

SKRIPSI



Oleh :

SRIWA DESI FITRIANI

NIM: 3720111

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM (FEBI)

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI (UIN) BUKITTINGI

2023M/1444H

Analisis Dampak Etos Kerja Islami Pada Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (SE)

Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Oleh :

SRIWA DESI FITRIANI

NIM: 3720111

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM (FEBI)

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI (UIN) BUKITTINGI

2023M/144

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **Sriwa Desi Fitriani Nim 3720111**, dengan judul "**ANALISIS DAMPAK ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN BUDIMAN SWALAYAN BY PASS BUKITTINGGI**". Menyatakan bahwa memang skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk di ajukan ke siding munaqasah. Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sepenuhnya.

Bukittinggi, 19 Juli 2024

Pembimbing



Baginda Parsaulian, SE, ME

NIP. 198403122018011001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Sriwa Desi Fitriani
NIM	: 3720111
Fakultas/ Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi	: Analisis Dampak Etos Kerja Islami Pada Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Skripsi) penulis dengan judul diatas adalah benar asli karya penulis. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya sendiri, maka penulis bersedia diproses sesuai hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis dicopot sampai batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juli 2024

Saya yang menyatakan



Sriwa Desi Fitriani

NIM. 3720111

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis ucapkan yang tak pernah putus sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **"ANALISIS DAMPAK ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN BUDIMAN SWALAYAN BY PASS BUKITTINGGI"**. Shalawat dan salam serta tetap tercurah kepada baginda Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia menuju zaman yang terang benderang dan berilmu pengetahuan seperti saat ini.Tugas akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada jurusan S1 Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menghadapi berbagai macam halangan dan rintangan, namun penulisan ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan dan bimbingan dengan penuh ketulusan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih yang tulus tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tua saya Almarhum Ayah tercinta **Zulkifli. R** dan Ibu tersayang **Misdar** yang telah membesarkan, mengasuh, mendidik dan motivasi penulis dengan kesabaran, pengorbanan dan kasih sayang yang tak terhingga sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga Allah SWT, selalu melimpahkan Rahmat, Kesehatan, Karunia, dan Keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik yang telah diberikan kepada penulis. Rasa hormat yang mendalam untuk kakak kandung **Evi Nofutri, S.pd** dan

Ayu Febriani, S.Ds yang tidak henti hentinya memberikan dorongan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibuk **Prof. Dr. Ridha Ahida, M.Hum** selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
2. Bapak **Dr. H. Asyari, M. Si** selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
3. Ibuk **Prof. Dr. Zulfani Sesmiarni, M.Pd** selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
4. Bapak **Dr. Arman Husni, Lc., MA** selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
5. Ibuk **Dr. Hesi Eka Putri, SE.,M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
6. Ibuk **Dr. Rusyaida. D, M. Ag** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
7. Bapak **Gusril Basir, M. Hum** selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
8. Bapak **Dr. H. Andriyaldi, M.A** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

9. Bapak **Andis Febrian, MM** dan Staf selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah dan Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
10. Ibuk **Ariyun Anisah, SE., ME** selaku Penasihat Akademik yang telah memberikan arahan demi kelancaran proses belajar peneliti selama dibangku perkuliahan.
11. Bapak **Baginda Parsaulian, SE., ME** selaku Dosen Pembimbing yang selalu sabar dan berkenan meluangkan waktu di tengah- tengah kesibukan untuk memberikan bimbingan, arahan dan masukan hingga akhir penulisan Skripsi ini.
12. Bapak/Ibul staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
13. Kepada teman satu perjuangan dengan saya yang sama- sama membantu dan saling menguatkan satu sama lain dalam mendapatkan gelar Sarjana, kepada Nova Febriyanti, Diffa Anzanni, Atiqoh Asnil, SE dan Zulhamdy, SE Terima Kasih.

Atas bantuan yang telah diberikan, penulis ucapkan terimakasih. Semoga mendapatkan ridho dan balasan dari Allah SWT dan semoga karya sederhana ini bermanfaat. *Aamin ya rabbal'alamin*.

Bukittinggi, 2024

Penulis,

Sriwa Desi Fitriani

NIM. 3720111

ABSTRAK

Skripsi dengan judul "**ANALISIS DAMPAK ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN BUDIMAN SWALAYAN BY PASS BUKITTINGGI**". Disusun oleh Sriwa Desi Fitriani Nim 3720111, Program Studi Manajemen Bisnis Syriah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi. Metode ini menggunakan metode kualitatif lapangan (*field research*). Metode pengumpul data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi. Teknik analisisa data yang digunakan adalah teknik analisa data kualitatif.

Menerapkan etos kerja Islami adalah salah satu cara untuk meningkatkan kerja karyawan. Teori tentang bagaimana melakukan tugas untuk mendapatkan hasil atau mencapai hasil yang diinginkan dikenal sebagai etos kerja. Karena penting bagi umat Islam, etos kerja ini harus dipertimbangkan. Tidak diragukan lagi, diskusi ini harus dilakukan oleh setiap muslim karena akan membantu mereka dalam kesuksesan dunia mereka dan menjadikan dunia sebagai tempat mereka dapat mencapai kehidupan surga yang diimpikan setiap muslim. Menurut agama Islam, kesuksesan di dunia tidak dapat dicapai melalui ibadah dan amalan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdampak cukup baik terhadap kerja karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi. Dampak cukup baik terlihat dari dampak yang timbul dari etos kerja Islami kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab, etos kerja Islam mendorong integritas dalam bisnis, menjaga hubungan yang baik dengan mitra bisnis dan pelanggan, dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat melalui barang dan jasa berkualitas tinggi.

Kata Kunci : Dampak, Etos Kerja Islami, Karyawan

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING i

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS ii

KATA PENGANTAR iii

ABSTRAK vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR GAMBAR xi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 10

C. Batasan Masalah 10

D. Rumusan Masalah 10

E. Tujuan Masalah 10

F. Penjelasan Judul 11

BAB II LANDASAN TEORI 13

A. Dampak 13

B. Etos Kerja 14

1. Pengertian Etos Kerja 14

2. Etos Kerja dalam Islam 16
3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja 18
4. Hubungan Etos Kerja Terhadap Karyawan 21
5. Indikator Etos Kerja Islami 22
C. Kajian Terdahulu 27

BAB III METODE PENELITIAN 36

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 36
C. Jenis dan Sumber Data 37
D. Metode Pengumpulan Data 37
E. Metode Analisis Data 39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 43
1. Sejarah Budiman Swalayan 43
2. Profil Perusahaan 44
3. Visi dan Misi Budiman Swalayan 45
4. Struktur Organisasi Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi 46
B. Sistem Pembagian Kerja Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi 46
C. Pemahaman Karyawan Budiman Swalayan Bukittinggi tentang Etos Kerja Islam 54

D. Penerapan Etos Kerja Islam pada Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi 56

E. Dampak Etos Kerja Islam pada Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi 64

F. Pembahasan 69

BAB V PENUTUP 75

A. Kesimpulan 75

B. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTRA GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Budiman Swalayan 44

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi 45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahan, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Organisasi merupakan sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang atau jasa. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni sumber daya manusia dan sumber daya non manusia yang termasuk dalam sumber daya non manusia adalah teknologi, mesin dan lain-lain. Sumber daya manusia yang bermutu harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan segala potensi yang dimiliki oleh karyawan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.[1]

Pada era zaman saat ini, sumber informasi dengan adanya teknologi sangat cepat sekali penyebarannya. Peranan teknologi informasi yang ada tentunya tidak dapat mengabaikan fungsi sumber daya manusia yang ada,

[1] Alfian Izzat El Rahman, "Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus Di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020)," *LAN TABUR : Jurnal Ekonomi Syariah* 2, no. 2 (2021): 101–112.

karena manusia memiliki peran penting dalam menjalankan sumber daya lain yang ada dalam sebuah organisasi. Manusia dipandang sebagai salah satu sumber daya yang mampu untuk menggerakkan sumber daya lain yang ada dalam sebuah organisasi termasuk dengan adanya teknologi yang kian lama semakin canggih. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam atau teknologi yang tersedia, melainkan banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merencanakan, malaksanakan, dan mengendalikan organisasi.[2]

Karyawan adalah aset penting suatu perusahaan, dan keberhasilan dan kemajuan perusahaan sangat bergantung pada etos kerja yang positif. Tidak mungkin bagi organisasi untuk mencapai tujuan jika tidak ada karyawan yang berdedikasi dan sangat termotivasi untuk pekerjaan mereka. Sebaliknya, perusahaan dapat menjadi investasi yang menguntungkan yang meningkatkan produktivitas dan keberhasilan jika mereka memperlakukan karyawan dengan baik dan mengakui prestasi mereka.[3]

Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia aktif mengembangkan diri. Perusahaan harus memiliki kemampuan manajemen yang baik dan mampu meningkatkan kualitas sumber

---

[2] Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, and Lusi Oktaviani, "*Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*," Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis 1, No. 1. Hal 411–420.

[3] Rita Krisdianti and Mei Santi, "*Produktivitas Di Pt Hdms Profesional Blitar Perspektif Ekonomi Islam*," IMTIYAZ: Jurnal Ilmu Keislaman 8, No. 1 (2024). Hal 69–81.

daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan memainkan peran dalam promotor utama perusahaan. Perkembangan perusahaan guna mencapai tujuannya memerlukan kebijakan yang harus dilaksanakan agar sumber daya manusia dapat menumbuhkan rasa pertanggungjawaban terhadap perusahaan. Perusahaan berupaya meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan atas hasil kerjanya, menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan menciptkan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, sehingga karyawan puas, dan tidak menutup kemungkinan karyawan akan disiplin ketat.[4]

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik maka perlu dilakukan pengelolaan tenaga kerja yang baik. Dalam hal ini perusahaan bertanggung jawab melakukan perencanaan tenaga kerja, penempatan kerja, analisis jabatan berupa uraian jabatan dan spesifikasi jabatan, rekruitmen dan seleksi, orientasi dan penempatan, kompensasi tenaga kerja, dan penilaian tenaga kerja di perusahaan. Pembagian kerja bagi karyawan seharusnya sesuai dengan kemampuannya sehingga tercapai motto *the right man in the right place*. Pegawai yang bekerja sesuai dengan kemampuan akan mempermudah organisasi dalam mencapai efektivitas kerja.

[4] Gita Nopita Sari and Sri Eka Astuningsih, "*Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung*," Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia 7, No. 1 (2021). Hal 89–101.

Sebuah pekerjaan mencerminkan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang sebenarnya dilaksanakan oleh setiap karyawan di tempat kerja mereka.. Bekerja tidak hanya membutuhkan kekuatan fisik, tetapi juga kecerdasan otak, juga dikenal sebagai kecerdasan intelektual (IQ), yang seharusnya diimbangi dengan kecerdasan spiritual (SQ).

Secara umum, pekerjaan melibatkan berbagai elemen seperti keterampilan, pengetahuan, dan komitmen untuk mencapai tujuan khusus. Pekerjaan dapat dilakukan di kantor, lapangan, atau bahkan di rumah.Dalam sebuah perusahaan ada enam jenis sumber daya yang saling terkait, yang disebut sebagai 6M. Sumber daya ini terdiri dari manusia, uang, metode, material, dan pasar mesin. Semua komponen ini sangat penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia, juga dikenal sebagai karyawan atau pegawai, adalah komponen terpenting perusahaan. Karyawan memainkan peran utama dalam menentukan seberapa baik atau buruk suatu perusahaan. Memilih dan mengembangkan karyawan yang tepat adalah investasi penting untuk kesuksesan perusahaan di masa depan.Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus memenuhi persyaratan perusahaan dan mampu melakukan tugas yang telah ditetapkan.[5]

Manajemen perusahaan harus berkolaborasi dengan anggota masyarakat perusahaan dari berbagai sudut pandang, termasuk agama, budaya,

[5] Krisdianti and Santi, "*Produktivitas Di Pt Hdms Profesional Blitar Perspektif Ekonomi Islam*." IMTIYAZ: Jurnal Ilmu Keislaman 4, No. 3 (2022). Hal 174-187.

psikologi, dan organisasi, dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Bekerja sama untuk membuat lingkungan yang kompetitif dan sehat.kontrol rutin dan menyeluruh untuk memaksimalkan dan mensinkronkan sumber daya alam dan manusia. Keunggulan kompetitif dari sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Allah SWT telah memerintahkan manusia melalui pesan yang disampaikan oleh Nabi Muhammad SAW. Ini adalah kebiasaan dan kewajiban setiap orang untuk saling membantu, berbagi kebahagiaan, dan menyebarkan aura positif ke orang lain, selain mengembangkan fungsi sumber daya manusia yang terkait dengan fungsi agama.[6]

Dalam Islam, bekerja merupakan salah satu sarana manusia untuk memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Islam juga berpendapat bahwa bekerja merupakan ibadah guna mendekatkan diri kepada Allah SWT apabila dilakukan dengan jujur dan ikhlas. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT surah Al-An'am (6): (132)

وَلِكُلٍّ دَرَجٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوْاۗ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُوْنَ

Artinya: "*Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.*"

[6] Rachmansyah Panuju and A'rasy Fahrullah, "*Gaya Kepemimpinan Muslim Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik Sdit Al Madinah Kebumen*," Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam 4, No. 3 (2022). Hal 174–187.

Menerapkan etos kerja Islami adalah salah satu cara untuk meningkatkan kerja karyawan. Teori tentang bagaimana melakukan tugas untuk mendapatkan hasil atau mencapai hasil yang diinginkan dikenal sebagai etos kerja. Karena penting bagi umat Islam, etos kerja ini harus dipertimbangkan. Tidak diragukan lagi, diskusi ini harus dilakukan oleh setiap muslim karena akan membantu mereka dalam kesuksesan dunia mereka dan menjadikan dunia sebagai tempat mereka dapat mencapai kehidupan surga yang diimpikan setiap muslim. Menurut agama Islam, kesuksesan di dunia tidak dapat dicapai melalui ibadah dan amalan.

Pada dasarnya, etos kerja Islam merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos ini merupakan bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam dunia yang sangat luas dan kompleks. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian menghasilkan semangat yang membedakan mereka satu sama lain.Oleh karena itu, etos kerja Islam adalah refleksi pribadi seorang kholifah yang berfokus pada kemampuan konseptualnya yang inovatif dan kreatif.[7]

[7] Inud Danis and Ikhwan Meranti, "*Implementasi Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banyuwangi)" 11, Nno. 02 (2023). Hal 126–134.

Etos kerja yang Islami, dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama. Islam dapat menjadi sumber yang kuat untuk mendorong etos kerja. Sikap dan perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari dipengaruhi oleh keyakinan yang mendalam bahwa bekerja adalah ibadah dan berprestasi adalah suatu kewajiban. Etos kerja adalah standar yang ditetapkan untuk membantu karyawan menjalankan tugas mereka di tempat kerja. Untuk meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahan, karyawan yang menerapkan etos kerja akan memiliki tanggung jawab tingi untuk melaksanakan tugas dengan baik.[8]

Etos kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh- sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT. Yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Khairul ummah), maka dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekarja manusia itu memanusiakan dirinya.

Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al- Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja islami memberi pandangan mengenai

[8] Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, and Zulkifli Zulkifli, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*," Jurnal Dimensi 9, No. 3 (2020). Hal 461–479.

dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.[9]

Etos kerja memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan sebuah perusahaan. Semangat kerja yang tinggi dapat menghasilkan hasil dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka menunjukkan etos kerja seorang karyawan. Karena tanggung jawab dan disiplin sangat erat kaitannya bagi seseorang yang bekerja, membudayakan hidup disiplin dengan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan menentukan keberhasilan dan produktifitas kerja. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari seberapa cepat dan tepat mereka menyelesaikan pekerjaan mereka.[10]

Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail kebutuhan rumah tangga. Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi memiliki karyawan 57 orang. Dengan uraian 1 orang di store manajer, 3 orang supervisor yaing terdiri dari 2 orang supervisor operasional dan 1 orang supervisor finance, SAP 1 orang, administrasi 6 orang, pramuniaga sebanyak 20 orang, teknisi 3 orang, kasir 13 orang, gudang 4 orang dan *security*

---

[9] Dr. Amirul Syah, *Etos Kerja Dan Kepemimpinan Islam* (Indonesia: CV. Azka Pustaka, 2021).

[10] Nisa Azzuratul, Orinaldi Mohammad, and Faturahman, "*Analisis Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pondok Pesantren Fathul Ulum Di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat*," Nian Tana Sikka : Jurnal Ilmiah Mahasiswa 2, No. 1 (2024). Hal 83–97.

6 orang. Karyawan Budiman By Pass Swalayan Bukittinggi paling banyak yaitu bagian pramuniaga, karena di Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi memiliki 5 area *counter*, sehingga *counter toiletries* terdapat 4 orang pramuniaga, *counter food* terdapat 4 orang pramuniaga, *counter* minuman dan buah terdapat 5 orang pramuniaga, *counter* kue terdapat 3 orang pramuniaga, dan *counter* perlengkapan rumah tangga terdapat 4 orang pramuniaga.

Banyaknya karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi dapat memberikan kinerja yang baik, tetapi masih tidak menutup kemungkinan ada beberapa karyawan yang masih melanggar aturan perusahaan seperti ketepatan waktu kerja. Dimana dalam aturan di Budiman Swalayan, karyawan dianjurkan untuk datang 15 menit sebelum waktu keterlambatan yang ditentukan oleh perusahaan untuk mempersiapkan diri dan lingkungan kerja. Kondisi ini tentunya mempengaruhi kinerja karyawan jika terjadi keterlambatan karyawan secara berkelanjutan. Kedisplinan karyawan juga dapat menjadi permasalahan di dalam perusahaan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi. Karena jika pegawai sering tidak masuk kerja ini sangat berpengaruh kepada produktivitas perusahaan. Jika produktivitas terganggu maka perusahaan tidak akan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Etos kerja yang kurang baik dan pemimpin yang kurang memberikan arahan terhadap bawahan berpengaruh sangat penting terhadap kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk menetili tentang Analisis Dampak Etos Kerja Islami Pada Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat didefenisikan beberapa permasalahan yang terkait dengan penelitian ini yaitu:

1. Pentingnya pemahaman karyawan tentang etos kerja islami.
2. Pentingnya peran karyawan dalam mengembangkan dan mempertahankan Perusahaan.
3. Karyawan kurang termotivasi untuk membuat ide dan gagasan baru dalam pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penelitian membatasi masalah yang akan diteliti adalah Analisis Dampak Etos Kerja Islami Pada Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari Batasan Masalah diatas maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana dampak etos kerja islami pada karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi.

E. Tujuan Masalah

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pemahaman karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi terhadap etos kerja Islami.
2. Untuk mengetahui bagaimana dampak etos kerja Islami terhadap karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi

F. Penjelasan Judul

Proposal ini berjudul "Analisis Dampak Etos Kerja Islami Pada Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi" untuk memudahkan pemahaman dalam memahami proposal ini maka perlu ada uraian penjelasan terhadap pemaknaan judu dari beberapa istilah yang digunakan.

Etos : adalah sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Etos juga mempunyai makna nilai moral yaitu suatu pandangan batin yaitu bersifat daging dengan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan sempurna, nilai-nilai islam yang diyakini dapat diwujudkan.

Kerja : adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang, baik secara individu maupun kelompok untuk memproduksi suatu komoditas atau memberikan jasa kepada orang lain. Kerja memiliki makna sebagai suatu upaya untuk

memenuhi kebutuhan hidupnya, baik di dunia maupun akhirat.

Etos Kerja : adalah rajutan nilai- nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Oleh karenanya, etos kerja memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan pribadi seseorang ataupun kelompok.

Etos kerja dalam islam : adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa kerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.[11]

[11] Panuju and Fahrullah, "*Gaya Kepemimpinan Muslim Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik Sdit Al Madinah Kebumen*." Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, No. 3 (2022). Hal 174-187

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Dampak

Dampak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah gangguan, pengaruh yang memiliki konsekuensi, baik positif maupun negatif. Pengaruh atau akibat adalah dua istilah yang dapat digunakan untuk menggambarkan dampak. Biasanya, setiap keputusan yang dibuat oleh seorang pemimpin memiliki konsekuensi, baik positif maupun negatif. Konsekuensi ini juga dapat merupakan bagian dari proses pelaksanaan pengawasan internal. Pemimpin yang bertanggung jawab harus dapat memprediksi akibat dari keputusan yang akan dibuat. Dampak dibagi kedalam dua pengertian yaitu:[12]

1. Dampak Positif

   Dampak positif adalah keinginan untuk membujuk, menyakinkan, atau mempengaruhi orang lain untuk mengikuti atau mendukung keinginannya.

2. Dampak Negatif

   Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, dampak negatif didefinisikan sebagai pengaruh kuat yang mendatangkan hasil yang tidak diinginkan terhadap orang lain dengan tujuan untuk membujuk, menyakinkan, memengaruhi, atau memberi kesan kepada orang lain

[12] Suharno dan Retnoningsih Ana, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Semarang: Widya Karya). Hal 243

dengan tujuan untuk mengikuti atau mendukung keinginannya yang baik. Sebaliknya, positif adalah definisi pikiran yang pasti atau tegas dan nyata yang terutama memperlihatkan hal-hal yang baik dan positif.

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Dua kata ini seperti yang didefinisikan dalam kamus besar bahasa indonesi adalah etos diartikan sebagai pandangan yang khas dari suatu golongan social, adapun kerja memiliki arti perbuatan melakukan sesuatu.[13] Istilah etos ini berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang bermakna watak atau karakter. Secara lingkupnya, pengertian etos ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dari perkataan etos terambil pula perkataan etika dan etis yang merujuk kepada makna akhlaq atau bersifat akhlaqi, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa.

Dengan demikian etos kerja adalah refleksi sikap hidup seseorang yang mendasar dalam menghadapi kerja. Etos yang berarti sikap adalah aspek perilaku yang biasanya dinyatakan dalam bentuk respon positifatau negatif.

---

[13] Budi Cahyadi, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*," Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah 3, No. 1 (2019). Hal 29–40.

Dalam pandangan ini berarti sikap erat kaitannya dengan penilaian tertentu dari seseorang terhadap suatu obyek sehingga daripikiran tersebut seseorang akan memiliki perasaan tertentu terhadapsuatu obyek yaitu perasaan mendukung atau tidak mendukung. Etos yang juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Sikap itu sendiri tidak muncul denganseketika, tetapi dapat dibentuk dan dipelajari sepanjang perkembangan manusia.

Sedangkan yang kedua, istilah kerja, yang kata dasarnya dari bekerja, bermakna melakukan sesuatu, bekerja dapat dilihat dari tigasegi pandang.

1) Dari segi perorangan, bekerja adalah gerak dari pada badan danpikiran orang untuk melangsungkan hidup badaniah maupun rohaniah.
2) Dari segi kemasyarakatan, bekerja merupakan melakukan sesuatuuntuk memuaskan kebutuhan masyarakat.
3) Dari segi spiritual bekerja merupakan hak dan kewajiban manusiadalam memuliakan dan mengabdi kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal. Dalam literature budaya organisasi dapat juga disebut *basic assumption* tentang sesuatu, dalam hal ini kerja.

Dengan demikian, apabila kata etos dihubungkan dengan kerja, maka akan memiliki makna yang khas. Etos kerja, menjadi kata majemuk yang terdiri dari dua kata yang memiliki satu makna. Dua makna tersebut yaitu semangat kerja serta keyakinan seseorang dan kelompok. Etos kerja yang baik serta kualitas kepribadian sangat berpengaruh terhadap kemajuan seseorang. Oleh karenanya, etos kerja memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan pribadi seseorang ataupun kelompok. Setiap orang perlu menyadari bahwa kerja merupakan tanggung jawab yang besar.[14]

2. Etos Kerja dalam Islam

Etos kerja Islam menganggap dedikasi pada pekerjaan sebagai suatu kebajikan. Usaha yang memadai harus diberikan pada pekerjaan seseorang, yang dianggap sebagi kewajiban bagi orang yang mampu. Etos kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan dan konsultasi dianggap sebagai cara mengatasi rintangan dan menghindari kekeliruan. Hubungan sosial ditempat kerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan seseorang dan mencapai keseimbangan pada kehidupan individu dan sosial seseorang. Sebagai tambahan, pekerjaan dianggap sebagai sumber independensi dan sebagai cara untuk membantu pertumbuhan pribadi, menghargai diri, kepuasan dan pemenuhan diri. Etos kerja Islam menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap

[14] Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam* (Bandung: ALFABETA, 2019).

sebagai kebajikan dan orang yang bekerja keras lebih besar kemungkinan hidupnya maju, sebaliknya tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan.[15]

Etos kerja dan etos kerja islam adalah kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim yang bekerja merupakan ibadah, ibadah pada dasarnya adalah wajib, sehingga bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam menggapai ridho Allah SWT. Ini lah yang dinamakan etos kerja Islam, dimana etos kerja Islam merupakan semangat dan sikap kerja yang total dan dilandasi dengan niatan semua karena Allah SWT, sehingga pekerjaanya mendatangkan materi dan juga mendatangkan amal.[16]

Perintah untuk bekerja benar-benar khusus untuk Allah SWT diberikan dalam Al-Qur'an, seperti yang dinyatakan dalam Q.S. Al-Bayyinah, 98: 5:

وَمَآ أُمِرُوٓاْ إِلَّا لِيَعۡبُدُواْ ٱللَّهَ مُخۡلِصِينَ لَهُ ٱلدِّينَ حُنَفَآءَ وَيُقِيمُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَيُؤۡتُواْ ٱلزَّكَوٰةَۚ وَذَٰلِكَ دِينُ ٱلۡقَيِّمَةِ

Artinya: "*Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demekian itulah agama yang lurus*".

Ayat di atas menunjukkan bahwa hal terpenting yang harus diingat ketika melakukan perkerjaan adalah melakukannya dengan niat yang benar. Niat yang tepat adalah niat yang tulus, seperti niat untuk melakukan

[15] Siti Maria and Ulfah, "*Etos Kerja Dalam Perspektif Hadis*," Fak. Ushuluddin dan Adab UIN SMH Banten (2020). Hal 5.

[16] Zainal Abidin and Ari Wahyu Prananta, "*Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri*," Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science 3, no. 2 (2022): 1–21.

tugasnya agar lebih dekat dengan Allah SWT dan berserah diri kepada Allah SWT, serta untuk menghindari murka Allah SWT. Jika sebuah pekerjaan dilakukan hanya untuk kebaikan dunia, tidak bisa dikatakan memiliki niat yang terbaik.

Dengan demikian, jika seseorang dapat melakukan sesuatu dengan keikhlasan dan sungguh-sungguh, ia akan berfungsi secara efektif karena ia mengetahui dan memahami bahwa segala sesuatu yang ia lakukan selalu dalam pengawasan Allah SWT.[17]

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor yang mempengaruhi etos kerja dapat bersifat poitif atau negatef, internal atau eksternal, diantaranya adalah:[18]

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari suasana batin atau semangat hidup (*inner life*). Ia memiliki kemampuan untuk membangkitkan dan memotivasi orang, dan bahkan dapat bertindak sebagai kekuatan pendorong yang kuat. Sifat ini sering diambil dari ajaran agama. Faktor internal timbul dari unsur-unsur psikologis, seperti dorongan untuk memenuhi kebutuhan dengan segala

[17] Sono, Hakim, and Oktaviani, "*Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja."* Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis, No. 1 (2017). Hal 411- 420.

[18] Zainal Abidin and Ari Wahyu Prananta, "*Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri*." Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science 3, No. 2 (2022). Hal 83- 97.

konsekuensiannya, kebosanan, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan, dan sebagainya.

Orang yang bekerja dengan tubuh yang sehat dan suasana hati yang menyenangkan di tempat kerja mereka akan mendukung atau mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja. disebabkan fakta bahwa manusia adalah makhluk yang sangat kompleks.

Pada kenyataannya, ada satu faktor yang menyebabkan seseorang tergerak hatinya untuk melakukan sesuatu yaitu faktor agama (ideologi). Jiwa bagaikan gelas, semua doktrin, baik teologis dan lainnya ada digelas tersebut.demikian pula etos kerja seseorang atau suatu komunitas sangat dipengaruhi oleh filosofi yang merasuk ke dalam jiwanya. Prestasi kerja yang dicapai akan rendah jika subtansi doktrin menurunkan etos kerja, namun demikian prestasi kerja yang dicapai akan tinggi jika isi ajarannya mendorong tumbuhnya etos kerja.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah pengaruh yang datangnya dari luar diri manusia, seperti situasi lingkungan di rumah dan di tempat kerja, tidak kondusif dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap etos kerja seseorang.

Faktor eksternal yang memberi pengaruh terhadap tinggi rendahnya etos kerja seseorang antara lain:

1. Keamanan kerja. Karyawan memiliki etos kerja yang besar, ketika mereka merasa aman dan posisinya tidak segera diganti atau diberhentikan.
2. Kesempatan untuk maju. Setiap orang yang bekerja bercita-cita untuk diakui atas prestasinya. Karena itu termasuk faktor kenaikan upah, tingkat dan lainnya harus tetap diperhatikan atasan.
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman (suasana kondusif). Sangat penting untuk memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan yang tidak tegang atau berisik untul meningkatkan etos kerja seseorang.
4. Rekan kerja yang baik. Hubungan sosial antara rekan kerja, serta elemen dengan bawahan atau orang lain, sangat penting dalam menumbuhkan semangat kerja, antusiasme, dan etos kerja yang kuat.
5. Adanya kompensasi. Segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji disebut sebagai kompensasi atau imbalan atas jasa atau hasil dari pekerjaanya dalam sebuah perusahaan. Walaupun pada umumnya faktor ini tidak di utamakan, tetapi hal ini termasuk mampu mempengaruhi ketenangan, dan semangat kerja seorang pegawai.

Sebagai orang muslim harus berpikir semangat juang yang kuat dapat memepengaruhi etos kerja Islami, yang bersumber dari pembangkit energi yang kuat dari keimanan kepada Allah SWT, bukan dari benda-benada keramat. Harus yakin bahwa semangat juang yang mempengaruhi etos kerja muslim tidak datang dari benda-benda keramat, tetapi dari energi dorong yang kuat dari keyakinan terhadap Allah SWT. Kualitas keyakinan kepada Allah SWT (*tauhidullah*) inilah, yang menentukan atau mempengaruhi etos kerja seseorang, jika keyakinannya tipis atau lemah maka etos kerjanya rendah dan sebaliknya apabila keyakinannya kuat maka etos kerjanya akan tinggi.

4. Hubungan Etos Kerja Terhadap Karyawan

Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Metode dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kerja karyawan ialah melalui etos kerja islam yang memiliki pengertian yaitu suatu karakter dan kebiasaan

manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

Karyawan yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Sutisna berpendapat keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.[19]

5. Indikator Etos Kerja Islami

Orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Ada semacam panggilan hati untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik. Terdapat beberapa indikator etos kerja Islam yaitu sebagai berikut:[20]

---

[19] Sono, Hakim, and Oktaviani, "*Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*." Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis, No. 1 (2017). Hal 411- 420.

[20] El Rahman, "*Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja* (Studi Kasus Di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020)." No. 2. Hal 101- 112.

a. Waktu, merasakan berharganya waktu. Orang yang memiliki etos kerja yang baik akan dapat memanfaatkan waktu yang dia miliki dengan baik. Kita harus menanam benih di ladang waktu agar kita dapat menikmatinya di masa depan. Orang dengan Etos Kerja Islami sangat memahami betapa berharganya waktu. Selain itu, ajaran Islam juga mempertimbangkan pemahaman akan pentingnya memperhatikan waktu dan menghargainya, karena merupakan salah satu indikator keimanan dan ketaqwaan seseorang. Mereka yang mengatur waktunya dengan baik akan mendapat optimalisasi hidupnya. Sebaliknya, jika kamu tidak mengatur waktu dengan baik, kamu tidak akan mendapatkan apa pun.
b. Ikhlas, bentuk dari cinta, kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Pada dasarnya, orang yang ikhlas tidak mau mengambil dari yang kotor seperti hasil dari korupsi, manipulasi, menipu, dan hal-hal seperti itu. Keikhlasan juga mencakup suasana hati yang positif dimana seseorang tidak mengharapkan imbalan apa pun selain menjalankan misinya dengan kemampuan terbaiknya. Kalaupun ada pahalanya, itu bukanlah tujuan utama, sederhananya ikhlas adalah energi batin yang mampu melindungi seseorang dari segala bentuk yang kotor.
c. Kejujuran, dapat mempengaruhi ekstistensi orang terhadap pekerjaan. Di dalam jiwa seseorang yang jujur terdapat komponen

nilai murni yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran. Kejujuran dan tanggung jawab adalah dua sisi mata uang, karena perilaku jujur diikuti oleh sikap bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Dengan menerapkan sikap jujur karyawan dalam menjalankan pekerjaannya akan mudah menarik perhatian pimpinan dan memantulkan sikap yang berpihak kepada sikap moral yang terpuji.

Orang jujur memahami bahwa kehadirannya membawa manfaat bagi orang lain. Sebaliknya orang yang tidak jujur menimbulkan penderitaan bagi orang lain. Mirip dengan, pemimpin harus memiliki sifat jujur yang dapat membuat mereka dipercaya oleh orang yang dipimpinnya dan pemangku kepentingan. Jika seorang pemimpin kehilangan kepercayaan dari orang-orang yang dipimpinnya dan para pemangku kepentingannya karena ia tidak jujur, maka ketaatan orang-orang yang dipimpinnya dan para pemangku kepentingannya tidak lagi ikhlas dan dipenuhi rasa dendam. Ia tidak mau lagi mengikuti arahan dan perintah, dan akibatnya adalah kekecewaan, dan pada akhirnya, cepat atau lambat, ia akan dikecewakan oleh masyarakat dan pemangku kepentingan yang dipimpinnya.

d. Komitmen, keyakinan yang mengikat dan tidak mengenal kata menyerah. ia akan berhenti menapaki cita-citanya bila langit sudah

runtuh. Orang yang sangat berdedikasi pada pekerjaannya memiliki tingkat stres yang paling rendah dan paling puas dengan pekerjaan mereka. Komitmen dalam pekerjaan membuatnya merasa nyaman dan melakukan pekerjaan dengan baik. Pada dasarnya, orang-orang yang berkomitmen ini tidak tahu bagaimana menyerah untuk mencapai cita-citanya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif, tetap teguh pada komitmen, positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan.

e. Disiplin, kebiasaan mengendalikan diri dan tetap taat walaupun dalam situasi yang menekan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama, kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Orang yang memiliki disiplin selalu bertindak hati-hati dalam pekerjaannya. Orang yang memiliki kedisiplinan yang tinggi cenderung cerdas dan dapat mengendalikan diri dalam situasi yang menekan. Karena disiplin menunjukkan kualitas seseorang, disiplin menjadi bagian penting dari pekerjaan yang rapi, tertatanya jadwal, dan memastikan bahwa pekerjaan lain berjalan lancar.

f. Percaya diri, menghasilkan keberanian, kekuatan, dan sikap tegas. Berani mengambil keputusan yang sulit, bahkan jika itu membawa

konsekuensi berupa kesulitan atau ketidaksetujuan. Orang-orang yang berani dan tangkas mengambil keputusan tanpa terlihat arogan atau defensif, dan mereka tetap teguh pada pendirian mereka. Orang yang berani memenangkan setengah dari permainan. Bagi mereka yang ragu-ragu, dia kalah sebelum pertandingan. Berani mengambil keputusan yang sulit, bahkan jika itu membawa konsekuensi berupa kesulitan atau ketidaksetujuan. Orang-orang yang berani dan tangkas mengambil keputusan tanpa terlihat arogan atau defensif, dan mereka tetap teguh pada pendirian mereka.

g. Kreatif, Seseorang pribadi yang kreatif selalu ingin mencoba hal baru untuk dilakukan. Mempunyai daya imajinasi yang kuat dan mampu menerapkan apa yang dipikirkan. Dengan adanya sikap seperti ini, diharapkan akan menimbulkan dampak positif yaitu untuk memotivasi karyawan yang lain. Seseorang yang mampu memberikan hasil yang mereka tau ataupun yang mereka fikirkan inilah yang bisa membangun suatu perusahaan agar karyawan yang lain juga bisa mempunyai sikap tersebut.

h. Bertanggung jawab, Amanah adalah sikap tanggung jawab dalam melakukan apa pun yang sudah diperintahkan. Tanggung jawab merupakan ketika seseorang menerima sesuatu dengan penuh amanah dan bekerja sepenuh hati untuknya. Seorang pelaku bisnis syariah harus mendorong karyawannya untuk bersikap bertanggung

jawab. Bagi mereka yang ragu-ragu, dia kalah sebelum pertandingan.

C. Kajian Terdahulu

Adapun kajian pembahasan pada penelitian terdahulu penulis menemukan penelitian yang sama dengan permasalahan yang penulis angkat. Berikut kajian terdahulu yang penulis jadikan sumber refernsinya adalah:

Penulis Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Hamdan Fawaid, Muhammad Zainul Wafa, Ani Qotuz Zuhro' Fitriana, 2023	Analisis Penerapan Etos Kerja Islam pada Karyawan Restaurant Lezat Resto Transmart Jember	Penelitian berfokus pada lingkungan kerja Islami di Restoran Lezat Resto Transmart Jember, dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif seperti observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Indikator lingkungan kerja Islami menurut Tasmara adalah sebagai berikut: disiplin,

		penilaian, dan hukuman. Disiplin mengacu pada kemampuan untuk memahami dan mematuhi peraturan di tempat kerja, sedangkan penilaian mengacu pada tindakan yang diambil oleh karyawan untuk mempertahankan standar pekerjaan mereka dan menghindari pelanggaran. Jujur adalah tindakan adil dan wajar yang dilakukan karyawan, sesuai dengan prinsip keadilan dan menghargai orang lain. Ghoror merupakan pelanggaran aturan dalam suatu

		transaksi yang tidak mengikuti aturan, dan restoran harus menyediakan menu yang adil dan memastikan harga yang wajar bagi pelanggan. Hal ini termasuk memastikan waktu yang dihabiskan untuk pengantaran makanan dan waktu yang dihabiskan untuk persiapan makanan. Penilaian adalah aspek penting dalam lingkungan kerja Islami, karena hal ini melibatkan evaluasi kinerja karyawan dan mengatasi masalah apa pun yang muncul. Jika seorang

		pekerja gagal memenuhi standar yang disyaratkan, mereka akan dianggap gagal dan harus dievaluasi. Restoran harus memastikan bahwa karyawannya dilengkapi dengan baik untuk memberikan pelayanan yang baik dan memberikan layanan pelanggan yang optimal. Penilaian hakim didasarkan pada tiga faktor: kualitas makanan, kualitas pelayanan, dan jumlah uang yang dikeluarkan. Penilaian hakim didasarkan pada kualitas makanan, kualitas pelayanan, dan

		jumlah uang yang dikeluarkan. Sifat multitalenta meliputi kebutuhan manajemen waktu, kemampuan menangani konflik, dan kemampuan mengatur waktu secara efektif. Studi ini juga menekankan pentingnya interpretasi yang jelas dan ringkas terhadap aturan dan regulasi di lingkungan kerja Islami.
Gina Octaviani, Muhardi, 2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

		di PAD I di BPPD Kota Bandung. Penelitian menekankan pentingnya displin kerja dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi, organisasi harus focus pada penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, peningkatan disiplin kerja dan penanaman etika kerja islam untukmeningkatkan kinerja karyawan.
Inud Danis Ikhwan Meranti, 2020	Implementasi Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri	Bank Syariah Mandiri Cabang Banyuwangi mengahdapi tantangan dalam menanamkan etika kerja islami pada karyawannya. Mereka

	Kantor Cabang Banyuwangi)	menekankan pada keimanan dan akhlak sebagai landasan pembentukan karakteristik individu. Nasihat saja tidak cukup untuk menumbuhkan pandangan hidup kerja yang kuat, hal ini membutuhkan latihan yang kuat serta memimpin dengan memberi contoh. Bank menerapkan dua pendekatan, yaitu *reward* dan *punishment* untuk membangun etos kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Imbalan memenuhi kebutuhan fisiologis Ketika

		karyawan memberikan ketekunan, sejalan dengan etos kerja islami yang menganggap bekerja sebagai ibadah dan bukan semata- mata untuk mendapatkan uang. Bank juga menekankan prinsip infaq dan shodaqoh yang membantu menjaga kekayaan pribadi. Praktik ini menumbuhkan rasa keakraban serta suasana kekeluergaan antara karyawan dan pelanggan, tanpa memandang pangkat, Pendidikan, atau status sosial. Untuk mempunyai pandangan ke depan serta optimis,

		berupaya melakukan perbaikan sambal menghindari sikap negative. Peneran kode etik yang kuat di perusahaan selaras dengan ajaran al-Quran dan Hadits, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan kategori fungsionalnya, jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematik dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenai bidang bidang tertentu. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian. Data yang dikumpulkan semata-mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud menguji hipotesis, membuat prediksi, maupun mempelajari implikasi.[21] Penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan tentang dampak Etos Kerja Islami pada Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan dengan mendeskripsikan apa yang ada didalam lapangan dengan instrument utama penelitian itu sendiri.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi, Jl. By pass lakuang, Pulai Anak Air, Sumatera Barat. Pada hari jumaat, 9 September 2023 sampai waktu yang belum ditentukan.

[21] El Rahman, "*Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja* (Studi Kasus Di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020)." No. 2. Hal 101- 112.

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian deskriptif kualitatif, yang menggunakan data sekunder dan primer, dikumpulkan melalui instrumen pengumpulan data, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, baik dari kelompok, ataupun perseorangan, data primer juga merupakan tuntutan utama dalam aturan dari metode penelitian. Dengan data ini penulis mendapatkan gambaran umum tentang analisis dampak etos kerja islami pada karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan catatan tentang adanya peristiwa ataupun catatan- catatan yang jaraknya telah jauh dari sumber hasil, data sekunder ini mencakup rekaman atau dokumen lain yang memberikan bukti mengenai sesuatu yang telah diteliti, data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur kepustakaan yang bersangkutan dengan materi yang akan diteliti baik itu buku, jurnal, dan sumber lainnya yang relevan dengan pokok masalah dengan pembuatan proposal ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, untuk mendapatkan data- data dengan topik penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berkut:

a. Observasi

Observasi adalah pencatatan yang dilakukan secara sistematis, pengamatan terlibat atau partisipasi ataupun non partisipasi. Maksudnya pengamatan terlibat merupakan jenis pengamatan yang dilibatkan peneliti dalam kegiatan orang yang menjadi sasaran penelitian tanpa mengakibatkan perubahan pada kegiatan dan aktivitas orang yang bersangkutan dan dalam hal ini peneliti tidak menutupi dirinya selaku peneliti.[22]

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yaitu melalui percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Tujuan dari wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang tidak dapat diamati atau tidak dapat diperoleh dengan alat lain.[23]

Wawancara akan peneliti ajukan kepada Kepala Toko Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi dan para karyawan untuk menanyakan

[22] hantono ghodang Hironymus, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2020.
[23] Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif)*, Yogyakarta Press, 2020. Hal 1- 158.

tentang dampak etos kerja islami pada karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan yang ditunjukan untuk mendapatkan bukti langsung dari tempat penelitian. Terdapat bukti-bukti yang relevan, laporan- laporan kegiatan, foto- foto, dan data yang relevan penelitian. Dokumentasi juga bisa berbetuk tulisan, gambaran, dan karya- karya monumental dari seseorang. Pengumpulan data dengan dokumentasi pengumpulan data melalui peningalan tertulis berupa buku- buku berisikan teori, hukum, dalil, dan lain- lain yang berhubungan dengan penelitian.

E. Metode Analisis Data

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama dilapangan.

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang di wawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah di analisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan

pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman, mengungkapkan bahwa aktivitas analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Kegiatan dalam analisis data adalah reduksi data, display data dan kesimpulan atau verifikasi.

1. Data *Reduction* (Reduksi Data)

   Reduksi Data (Data Reduction) Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Setelah itu dikemukakan, semakin lama peneliti dilapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, komplek dan rumit. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari dengan tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan diberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peramalan elektronik seperti computer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan.

2. Data *Display* (Penyajian Data)

   Setelah data reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan

sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

3. *Conclusion Drawing/ verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpuan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti- bukti yang valid dan konsisten pada saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumusan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada dilapangan.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap

sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Budiman Swalayan

Pada awalnya Budiman Swalayan didirikan pada tahun 1999 oleh H. Yasmar berupa toko barang harian Budiman berlokasi di jalan Soekarno Hatta nomor 26 Pasar Bawah Kota Bukittinggi, saat ini telah menjadi Budiman Swalayan dengan luas area 240 M².

Selanjutnya tahun 2004 didirikanlah toko barang harian Budiman berlokasi di Pasar Aur Kuning Bukittinggi sampai dengan tahun 2010. Pada tahun 2010 toko harian Budiman menjadi Budiman Swalayan sekaligus relokasi di tanah dan bangunan milik sendiri di jalan Sutan Syahrir nomor 4 Tarok Dipo Kota Bukittinggi.

Pada tahun 2013 berdirilah Budiman Swalayan berlokasi di jalan Sawahan nomor 30 Sawahan Kota Padang, dengan luas area 1.000 M². Budiman Swalayan yang berlokasi di jalan Pondok nomor 105-107 Pondok Kota Padang berdiri pada tahun 2015. Dengan luas area 600 M².

Tahun 2017 berdiri Budiman Swalayan berlokasi di jalan Rimbo Data nomor 22 Cengkeh Kota Padang, dengan luas area 800 M². Di Tahun 2017 juga berdiri Budiman Swalayan berlokasi di jalan By Pass Pulai Anak Air Kota Bukittinggi sebelumnya adalah Budiman Swalayan yang berlokasi

dijalan Batang Agam Belakang Balok Kota Bukittinggi dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2017, dengan luas area 800 M².

Budiman Swalayan yang berlokasi di jalan Prof. Dr. Hamka No. 1 Komplek Unand Air Tawar Kota Padang dibuka tahun 2018, dengan luas area 800 M². Tahun 2018 juga telah dibuka Budiman Swalayan yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta nomor 9-12 Parit Antang Kota Payakumbuh dengan luas area 600 M². Pada tahun 2019 budiman membuka kembali cabang pada Jl. Alai Tim. No.44b, Alai Parak Kopi, Kec. Padang Utara, Kota Padang. Begitu juga dengan tahun 2020, budiman membuka 3 cabang pada 3 kota sekaligus, yaitu di Kota Padang, Kota Bukittinggi, dan Kota Payakumbuh. Pada Kota Padang berlokasi di Jl. Gajah Mada No.40, Gn. Pangilun, Kec. Padang Utara, Kota Padang, pada Kota Bukittinggi berlokasi di Jalan Raya Bukittinggi Medan Simpang Taman, Gadut, Tilatang Kamang, Kabupaten Agam. Dan yang terakhir pada Kota Payakumbuh berlokasi pada Jl. Soekarno Hatta, Daya Bangun, Kec. Payakumbuh Bar., Kota Payakumbuh.

2. Profil Perusahaan

Berikut merupakan data perusahaan dan lokasi Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi yaitu:

Gambar 4.1

Logo Perusahaan

Nama Perusahaan : Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi

Alamat : Jl. By Pass Kelurahan Pulai Anak Aia Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi.

Telp : 08342421432

3. Visi dan Misi Budiman Swalayan

1) Visi

Visi dari Budiman Swalayan sebagai berikut:

Mewujudkan swalayan terpercaya, terlengkap, dan ternyaman

2) Misi

Misi dari Budiman Swalayan sebagai berikut:

a. Produk berkualitas.

b. Melayani dengan sepenuh hati.

c. Menentramkan dan bermanfaat.

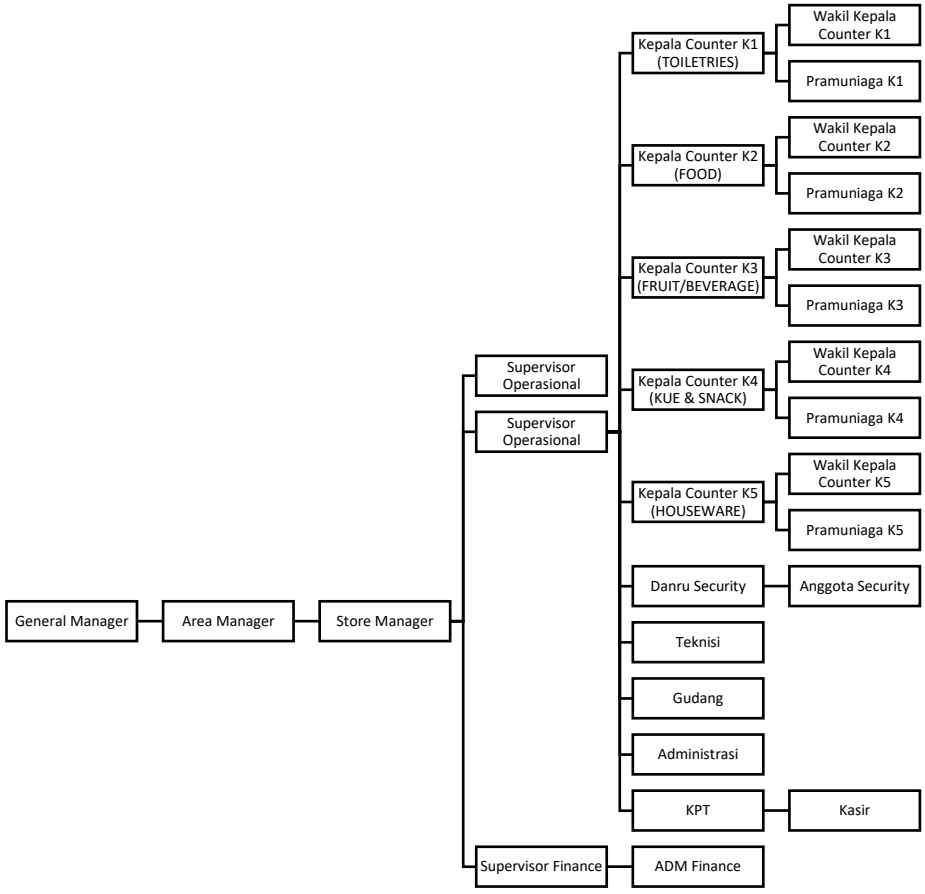
d. Professional yang amanah.

e. Mensejahterakan sekaligus memakmurkan.

4. Struktur Organisasi Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi

Gambar 4.2

Struktur Organisasi Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi



B. Sistem Pembagian Kerja Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi

Tenaga kerja di Budiman Swalayan Bukittinggi dibagi berdasarkan masing- masing aktifitas masing-masing bagian. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi yaitu 57 orang. Secara keseluruhan tenaga kerja di Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi yaitunya

tenaga kerja tetap. Waktu kerja dibagi berdasarkan sistem shift. Semua kerja di setiap bagian kerja ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta manajemen sumber daya yang baik.

Seluruh tenaga kerja dibagi ke masing- masing sub bagian agar semua proses yang direncanakan berjalan dengan lancar. Adanya penempatan masing-masing tenaga kerja pada jabatannya mengharuskan perusahaan untuk menerapkan sistem pembagian kerja yang jelas dan rinci agar masing-masing pekerja dapat bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Pada Budiman Swalayan Bukittinggi pengelolaan tenaga kerja dilakukan dengan cara pembagian berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi yaitu didominasi dengan melayani konsumen, baik untuk pramuniaga maupun bagian kasir. Selain itu pekerjaan karyawan di Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi melakukan display produk di gondola dan melakukan pengorderan barang oleh bagian gudang. Semua pekerjaan ini dilakukan karyawan setiap hari di Budiman Swalayan Bukittinggi.

Pembagian tenaga kerja di Budiman Swalayan Bukittinggi berdasarkan bagian atau jenis pekerjaan. Bagian store manajer 1 orang, 3 orang supervisor yaing terdiri dari 2 orang supervisor operasional dan 1 orang supervisor finance, SAP 1 orang, bagian kasir dikerjakan oleh 13 orang, bagian pramuniaga sebanyak 20 orang, bagian security sebanyak 6 orang, bagian gudang 4 orang

dan bagian administrasi berjumlah 6 orang. Semua karyawan di Budiman Swalayan Bukittinggi adalah tenaga kerja tetap.

Setiap personal dalam perusahaan mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian struktur organisasi di Budiman Swalayan Kota Bukittinggi, yaitu sebagai berikut:

a. Area Manajer

Tugas dari area manajer sebagai berikut:

1. Mengkoordinir manajer
2. Mengikuti perkembangan bidang ritel
3. Mengontrol persiapan toko
4. Mengecek dan mengevaluasi pemakaian biaya
5. Memonitor dan mengawasi operasional toko
6. Mengevaluasi dan aktivitas kerja manajer dan staf
7. Mengevaluasi persiapan promosi
8. Memonitor persiapan mesin *kassa*
9. Mengevaluasi penjualan per hari, per minggu dan per bulan
10. Menganalisa, mengevaluasi penyebab tidak tercapainya target dan mencari solusinya

b. Manajer

Tugas dari manajer sebagai berikut:

1. Melakukan observasi bersama staf

2. Memberikan *briefing* dipagi hari kepada staf dan karyawan
3. Mengecek persiapan promosi
4. Melihat kondisi barang masing-masing *counter*
5. Melihat data stok barang per hari, per minggu dan per bulan
6. Mengecek barang cacat
7. Mengawasi kebersihan koto
8. Mengontrol proses administrasi
9. Merencanakan jadwal karyawan untuk lembur
10. Mengecek semua pengeluaran toko
11. Membuat laporan penjualan, permintaan barang dan realisasinya dan laporan mengenai permasalahan toko
12. Menetapkan kebijaksanaan atas kasus-kasus kehilangan serta melaporkan kasus tersebut kepada pimpinan
13. Membuat jadwal absensi staf untuk satu bulan
14. Mengevaluasi laporan likuidasi
15. Memeriksa laporan *selling space*
16. Memberikan sanksi berupa surat teguran, surat peringatan, atau seberat-beratnya pemberhentian karyawan
17. Membimbing dan mengarahkan staf yang baru direkrut

c. Supervisor Operasional

Tugas dari supervisor operasional sebagai berikut:

1. Melakukan observasi lapangan sebelum toko dibuka

2. Mengecek absensi karyawan
3. *Meeting* bersama kepala *counter* dan wakil kepala *counter*
4. Menontrol dan memperhatikan kebersihan *counter*
5. Memperhatikan aktifitas kepala *counter* dan wakil kepala *counter*
6. Menguasai perkembangan area masing-masing setiap minggu serta melaporkan kepada manajer
7. Melakukan pengecekan loker karyawan
8. Memberian target harian kepada masing-masing *counter*

d. Supervisor Finance

Tugas dari supervisor finance sebagai berikut:

1. Membantu mempersiapkan uang modal dan pinjaman
2. Menghitung uang penjualan dan meletakkan ke brankas
3. Melakukan *brifing* terhadap kasir
4. Menghitung uang pinjaman hari kemaren
5. Membantu observasi ke *counter kassa*
6. Membantu mengawasi aktifitas operasional took
7. Menerima setoran penjualan *shift* pagi
8. Membuat laporan penjualan secara bertahap
9. Melakukan proses pembayaran tagihan kepada *supplier*
10. Membuat laporan biaya air, listrik, telepon, dll
11. Melaporkan masalah yang ada kepada pimpinan

e. Kepala Counter dan Wakil Kepala Counter

Tugas dari kepala counter dan wakil kepala counter sebagai berikut:

1. Melaporkan kepada supervisor tentang kejadian-kejadian di *counter*
2. Mengecek barang masuk dan barang keluar
3. Mengecek administrasi *counter*
4. Melakukan survey competitor
5. Mengatur pelaksanaan stok *opname counter*
6. Melakukan likuidasi barang yang rusak
7. Memonitor barang batalan diarea *counter*

f. Pramuniaga

Tugas dari pramuniaga sebagai berikut:

1. Melayani customer dengan cara memberikan informasi mengenai barang promosi
2. Memeriksa stok barang di *counter*
3. Bertanggung jawat terhadap target yang diberikan oleh manajemen toko
4. Mempersiapkan barang promosi

g. Security

Tugas dari security sebagai berikut:

1. Membuka kunci toko pada pagi hari
2. Menyerahkan kunci toko kepada staf
3. Mengecek kelengkapan keamanan toko
4. Mengawasi karyawan yang masuk dan keluar toko

5. Menjalankan tugas-tugas yang diinstruksikan oleh pimpinan
6. Melakukan *check body* terhadap karyawan maupun SPG yang akan keluar toko
7. Mengawasi *counter* penitipan barang
8. Memberikan bantuan dan pelayanan yang ramah
9. Mencatat dan melaporkan setiap kejadian yang menyangkut aktifitas keamanan took
10. Melakukan pengawasan dan keamanan terhadap pelanggan serta karyawan
11. Menyelesaikan proses perkara pencurian
12. Bertanggung jawab terhadap keamanan dan ketertiban toko

h. Teknisi

Tugas dari teknisi sebagai berikut:

1. Memeriksa kotak panel listrik
2. Menghidupkan lampu penerangan toko
3. Melakukan pemeriksaan dan perawatan terhadap peralatan dan *maintenance* yang ada di toko
4. Mengecek pemakaian listrik
5. Menjaga, memelihara dan bertanggung jawab terhadap semua peralatan *maintenance* yang ada di toko
6. Membuat laporan kepada staf mengenai kebutuhan peralatan teknisi.

i. KPT (Kepala Pengawas Transaksi)

Tugas dari KPT (Kepala Pengawas Transaksi) sebagai berikut:

1. Mengatur jadwal kasir untuk satu bulan kedepan.
2. Membantu mengambil uang modal dan menghitungnya.
3. Membersihkan dan merapikan area *kassa* dan disekitarnya.
4. Menjaga keamanan uang di *counter* kasa.
5. Membantu memberikan informasi kepada *customer* tentang barang-barang acara promosi yang sedang berlangsung.
6. Melaporkan kepada personil administrasi apabila terjadi salah ketik harga, barang, dan jumlah untuk diketahui dan diperbaiki.
7. Melaporkan kepada personil administrasi dan staf bila terjadi *void*/ batalan.
8. Menghitung kembali uang modal dan uang pinjaman di ruang keuangan untuk memastikan tidak ada selisih.

j. Kasir

Tugas dari kasir sebagai berikut:

1. Mengambil uang modal
2. Membantu memberikan informasi kepada *customer* tentang barang-barang acara promosi
3. Melaporkan kepada personil administrasi apabila terjadi salah ketik harga
4. Mengatur antrian *customer* di *kassa* dengan rapi

5. Menyetorkan uang penjualan dan transaksi kartu EDC kepada staf bagian keuangan
6. Menjaga semua peralatan yang ada di *kassa*

k. Gudang

Tugas dari gudang sebagai berikut:

1. Menerima barang masuk dari *supplier*
2. Melaksanakan pengecekan pengeluaran yang sudah dipersiapkan oleh kepala *counter*
3. Mendata barang cacat
4. Melakukan *return* barang kepada *supplier* dengan diketahui oleh staf
5. Melakukan pengawasan mutu barang dan kerapihan pajang di rak Gudang
6. Menyiapkan dan melaksanakan stok opname gudang sesuai prosedur.

C. Pemahaman Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi Tentang Etos Kerja Islami

Menerapkan etos kerja Islami merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Teori tentang bagaimana tugas harus dilaksanakan untuk menghasilkan hasil atau mencapai hasil yang diinginkan disebut etos kerja. Karena seluruh umat Islam tidak sekedar bekerja dan menerima gaji saja, melainkan kesadaran untuk bekerja secara produktif dan dilandasi oleh agama serta tanggung jawab kepribadian umat Islam. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan etos kerja Islami ini dalam

melakukan pekerjaan apapun, apalagi sebagai karyawan yang bekerja di Budiman Swalayan yang telah menerapkan bekerja sesuai dengan agama Islam.

Menurut Bapak Khobul Pangidoan selaku Kepala Toko, etos kerja Islami merupakan cara pandang karyawan yang menumbuhkan keyakinan berdasarkan nilai- nilai yang diyakini untuk meningkatkan prestasi kerja untuk melaksanakan tugas kerja dan pekerjaan dengan oenuh tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi.[24]

Selain itu menurut Bapak M. Thoriq Jamil selaku Supervisor, etos kerja Islami yaitu cara pandang yang diyakini seseorang bahwa bekerja tidak hanya bertujuan untuk diri sendiri tetapi juga memberikan sesuatu yang bermakna bagi banyak orang. [25]

Adapun pendapat lain menurut Bapak Irfan selaku Karyawan, etos kerja Islami merupakan semangat kerja untuk memajukan diri, meraih target kerja dan melakukan pekerjaan harus melibatkan Tuhan dengan tujuan beribadah, memanfaatkan waktu sebaik- baiknya dalam bekerja.[26]

Berdasarkan pendapat dari Bapak Khobul Pangidoan selaku Kepala Toko, Bapak M. Thoriq Jamil selaku Supervisor dan Bapak Irfan selaku karyawan dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam merupakan sikap karyawan dalam

[24] Wawancara dengan Bapak Khobul Pangidoan selaku Kepala Toko Budiman Swalayan Cabang By Pass Bukittinggi, Bukittinggi pada Senin 3 Juni 2024.

[25] Wawancara dengan Bapak M. Thoriq Jamil selaku Supervisor Budiman Swalayan Cabang By Pass Bukittinggi, Bukittinggi pada Selasa 28 Mei 2024

[26] Wawancara Bapak Irfan selaku Karyawan Budiman Swalayan Cabang By Pass Bukittinggi, Bukittinggi Jumat 31 Mei 2024

bekerja yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dalam pekerjaan selalu melibatkan Allah sesuai dengan syari'ah Islam.

Etos kerja Islami yang ada di Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi merupakan strategi untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yaitu memberi jam istirhat kepada karyawan untuk melaksanakan shalat tepat pada waktunya dan melaksanakan do'a pagi secara rutin. Strategi etos kerja Islam lain yang diterapkan oleh Budiman Swalayan By Pass antara lain:

1. Mengutamakan nilai- nilai keagaaman. Karyawan bekerja bukan hanya karna bisnis melainkan jihad untuk menjalankan misi.
2. Pengajian antar karyawan yang dilaksanakan sebulan sekali pada pagi hari sebelum mulai melanjutkan pekerjaan untuk memperbaiki akhlak karyawan.
3. Pengisian ibadah karyawan seperti setoran surat yang dilakukan seminggu sekali secara bergantian.

D. Penerapan Etos Kerja Islami pada Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi

Penerapan etos kerja islami dengan menunjukkan kepribadian seorang muslim dengan menjaga tingkah laku sebagai karyawan saat melayani pelanggan, sehingga pelanggan puas dan karyawan memiliki reputasi baik. Ini terutama berlaku untuk Budiman Swalayan Cabang By Pass Bukittinggi, yang menghasilkan hasil yang memuaskan, yaitu menundukkan dunia dengan akhlak yang baik. Karyawan tidak hanya bekerja untuk menguntungkan konsumen,

tetapi juga karena lillahita'ala. Semua pekerja selalu melakukan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh untuk membantu orang lain, terutama perusahaan mereka.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi yang belum menerapkan etos kerja Islami sepenuhnya. Terlepas dari fakta bahwa beberapa indikator etos kerja Islami telah diterapkan, karyawan di tempat tersebut belum sepenuhnya menerapkannya. Indikator tersebut dianalisis dengan peristiwa yang konkrit terjadi pada karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi yaitu:

1. Menggunakan Waktu Sebaik Mungkin.

   Disipilin waktu karyawan sangat penting untuk pelatihan dan pengendalian diri agar mereka dapat mempertahankan standar kerja Islami dan berperilaku dengan ketertiban.

   Penerapan waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan kelonggaran waktu kedatangan yakni maksimal 15 menit dari waktu masuk yang ditentukan. Apabila melebihi waktu masuk akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji sesuai perjanjian.[27]

   Keterlambatan ini mengganggu kinerja tim dan suasana kerja secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kedisiplinan atas waktu, komunikasi yang lebih intens dan sanksi yang sesuai harus diterapkan untuk

[27] Wawancara dengan Bapak Khobul Pangidoan selaku Kepala Toko Budiman Swalayan Cabang By Pass Bukittinggi, Bukittinggi pada Senin 3 Juni 2024.

pelanggaran berulang. Memberikan insentif kepada karyawan yang mematuhi jadwal kerja juga dapat mendorong mereka untuk melakukannya. Diharapkan tingkat kedisiplinan dalam hal kedatangan bekerja di Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi dapat meningkat secara signifikan dengan upaya yang berkelanjutan.

Di mana peneliti melihat sikap ini dimiliki oleh pekerja di Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi, dalam memanfaatkan waktu sebaik mungkin, itu tergantung pada bagaimana dan apa yang dilakukan seseorang sepanjang hari, dan itu kembali ke masing-masing individu. Sebagian dari karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi ini benar-benar memanfaatkan waktu mereka dengan sebaik mungkin, sementara yang lain mungkin ingin bersantai sejenak saat istirahat. Seorang karyawan yang benar-benar memanfaatkan waktunya untuk melakukan hal-hal positif menunjukkan bahwa dia sangat berdedikasi pada pekerjaannya.

2. Ikhlas Dalam Bekerja

Dalam dunia kerja niat seseorang merpakan hal yang penting termasuk semua kegiatan yang dikerjakannya. Sikap ikhlas seseorang dapat ditinjau dari bagimana orang tersebut melakukan pekerjaannya yang ikhlas dalam bekerja memiliki ciri-ciri tanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi memahami bahwa pekerjaan adalah ibadah karena melakukannya adalah memenuhi perintah Allah dengan menjalankan

syariat-Nya. Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi bekerja sambil memenuhi kewajiban mereka untuk mencari uang untuk diri mereka sendiri dan keluarga mereka. Dalam melakukan pekerjaan mereka, mereka mematuhi prosedur perusahaan yang bijaksana dan berorientasi dunia dan akhirat.

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP dengan baik akan menanamkan sikap ikhlas kepada diri sendiri sehingga tidak tertanam dalam diri bekerja dalam tekanan dan keterpaksaan dalam bekerja. Tidak bersikap pamrih dan selalu berpikir apa yang dikerjakan saat ini akan memberikan hasil dikemudian hari.

3. Jujur

Perilaku jujur adalah selalu berkata dengan benar dan berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya.

Bersadarkan hasil wawancara di Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi yakni[28] pertama menanamkan nilai- nilai keagaamaan, karna dengan tertanamnya nilai keagaamaan karyawaan akan mengetahui konsekuensi atau resiko yang akan diperoleh karyawan.

Kedua dengan mengedepankan AKHLAK yang disini sebagai singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptip, Kolaboratif.

[28] Wawancara dengan Bapak M. Thoriq Jamil selaku Supervisor Budiman Swalayan Cabang By Pass Bukittinggi, Bukittinggi pada Selasa 28 Mei 2024

Tidak ada yang disembunyikan baik dalam hal produk atau pun harga oleh karyawan kepada konsumen. Sehingga Semua karyawan akan tetap jujur sesuai dengan peraturan baik dalam laporan maupun dalam situasi apa pun, termasuk terhadap klien, bahkan tanpa pengawasan pimpinan. Bersikap dan mengerjakan pekerjaan dengan jujur sebagaimana dibuktikan dengan sikap jujur karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga bisa dipercaya oleh sesama rekan kerja.

4. Komitmen

Pada dasarnya, orang-orang yang berkomitmen ini tidak tahu bagaimana menyerah untuk mencapai cita-citanya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif, tetap teguh pada komitmen, positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi, untuk memastikan bahwa tugas dilakukan dengan teratur dan mencapai tujuan, penting untuk melakukan perencanaan sebelum memulai tugas. Karyawan telah menerapkan sikap komitmen di tempat kerja dengan menjalankan prosedur secara konsisten. Karyawan dibagi menjadi kelompok-kelompok berbeda dan sangat komitmen dalam mempelajari dan menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang mereka. Mereka yang bekerja di Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi ini memiliki sikap komitmen yang tepat, berdasarkan bidang yang telah

ditentukan untuk masing-masing karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan giat dan tekun.

5. Disiplin Saat Bekerja

Menerapkan kedisiplinan di dalam dunia kerja menurut para ahli yakni adalah untuk dapat mengendalikan diri dan menaati peraturan yang telah di tetapkan walaupun dalam situasi yan medesak.

Sikap disiplin adalah sikap yang ditanamkan dalam ajaran Islam, termasuk disiplin dalam bekerja. Seorang pekerja muslim sudah seharusnya memiliki sikap disiplin dalam diri mereka sendiri, dan sikap orang yang memiliki sikap disiplin akan tercermin dalam cara mereka bekerja setiap hari di tempat kerja mereka.

Berdasarkan wawancara karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi masih ada beberapa yang belum menerapkan kedisiplinan dilihat dari karyawan yang tidak tepat waktu datang ke toko.[29] Seseorang dapat dikatakan sukses dalam bekerja jika menerapkan sikap disiplin dalam dirinya.

6. Pecaya Diri Dalam Bekerja

Percaya diri, menghasilkan keberanian, kekuatan, dan sikap tegas. Orang-orang yang berani dan tangkas mengambil keputusan tanpa terlihat

[29] Wawancara Bapak Irfan selaku Karyawan Budiman Swalayan Cabang By Pass Bukittinggi, Bukittinggi Jumat 31 Mei 2024

arogan atau defensif, dan mereka tetap teguh pada pendirian mereka. Berani mengambil keputusan yang sulit, bahkan jika itu membawa konsekuensi berupa kesulitan atau ketidaksetujuan.

Dalam pengamatan yang didapatkan oleh peneliti dalam perusahaan atau swalayan tersebut karyawan dan karyawati memiliki sikap pecaya diri dengan cara melayani konsumen dengan baik di mulai dengan berbicara yang sopan serta pelayanan yang cepat dan tepat dan dapat menjawab pertanyaan yang diajukan oleh konsumen tentang barang yang disediakan oleh perusahaan.

7. Memiliki Sikap Kreatif Saat Bekerja.

Seseorang pribadi yang kreatif selalu ingin mencoba hal baru untuk dilakukan. Apabila kekreatifan atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Selain itu, kekreatifan yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak M. Toriq Jamil bahwa:

> "Kekretifan yang ada saat ini sudah terbentuk saat mengikuti organisasi yang ada di sekolah dan pekerjaan sebelumnya sehingga ide kreatif yang saat ini dimiliki tidak didapatkan hanya setelah bekerja di Budiman Swalayan. Tetapi ide kreatif yang disampaikan saat bekerja tidak selalu diterima oleh rekan kerja lainnya, dengan adanya hal itu maka kami akan

berdiskusi terhadap ide yang disampaikan tadi dan juga mendengarkan ide-ide yang dimiliki oleh rekan kerja yang lainnya."[30]

Sedangkan Bapak Irfan berpendapat bahwa:

"Dalam penyampaian ide kreatif hanya pada pemajangan barang yang dijual, apakah barang tersebut layak ditempatkan pada pajangan paling depan dan yang menyewa tempat dimana penempatan yang layaknya."[31]

8. Bertanggung Jawab Saat Bekerja

Menurut etos kerja islam, seseorang harus memiliki kesadaran yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik dan tepat waktu, serta memberikan layanan terbaik.

Berdasarkan hasil wawancara, apabila ada seorang karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji. Apabila terjadi sebuah kehilangan karyawan harus bertanggung jawab atas kehilangan tersebut.

Menurut Bapak Khobul Pangidoan berpendapat dalam bertanggung jawab karyawan bahwa:

"Dalam hal tanggung jawab bekerja, apabila karyawan melakukan kesalahan karyawan tersebut akan mengevaluasi diri sendiri maupun pemberian nasihat oleh supervisor. Jika tidak dapat menyelesaikan sendiri

[30] Wawancara dengan Bapak M. Thoriq Jamil selaku Supervisor Budiman Swalayan Cabang By Pass Bukittinggi, Bukittinggi pada Selasa 28 Mei 2024

[31] Wawancara Bapak Irfan selaku Karyawan Budiman Swalayan Cabang By Pass Bukittinggi, Bukittinggi Jumat 31 Mei 2024

kesalahan tersebut, karyawan melapor kepada kepala toko atau supervisor. Karyawan harus siap menerima sanki yang diberikan oleh perusahaan."[32]

E. Dampak Etos Kerja Islami Pada Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi

Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Faktor yang mempengaruhi etios kerja islam itu dapat bersifat positif atau negatif, internal atau eksternal, diantaranya adalah:

a. Faktor yang bersifat internal timbul dari unsur-unsur psikologis, seperti dorongan untuk memenuhi kebutuhan dengan segala konsekuensiannya, kebosanan, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan, dan sebagainya. Orang yang bekerja dengan tubuh yang sehat dan suasana hati yang menyenangkan di tempat kerja mereka akan mendukung atau mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja. disebabkan fakta bahwa manusia adalah makhluk yang sangat kompleks. Oleh karena itu, keyakinan

[32] Wawancara dengan Bapak Khobul Pangidoan selaku Kepala Toko Budiman Swalayan Cabang By Pass Bukittinggi, Bukittinggi pada Senin 3 Juni 2024.

dan keimanan juga memainkan peran penting dalam menentukan suasana hati dan semangat hidup mereka.

b. Faktor yang bersifat ekternal pengaruh yang datangnya dari luar diri manusia, seperti faktor keamanan kerja, lingkungan kerja, rekan kerja, kesempatan untuk maju, serta situasi lingkungan di rumah dan di tempat kerja, tidak kondusif dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap etos kerja seseorang. [33]

Sebenarnya dalam Islam telah memberikan pedoman etis dan ada beberapa yaitu:

1. Adanya keterikatan individu terhadap dirinya sendiri dan pekerjaannya yang menjadi sumber tanggung jawab, karena sikap ini merupakan ketakwaan kepada Allah yang berlanjut pada kesadaran bahwa Allah melihat, mengontrol, dan menghitung seluruh amal perbuatannya secara adil dan adil, dan kemudian memberikan pahala atau siksa. Dengan kesadaran ini, seseorang harus berusaha keras untuk memperoleh keridhaan Allah dan memiliki hubungan yang baik dengan relasinya.
2. Berusaha dengan cara yang halal dalam semua jenis pekerjaan, karena menurut Islam semua pekerjaan itu baik dan dihargai jika secara material, seperti pakaian yang digunakan adalah halal, dibuat secara halal, dan

[33] Zainal Abidin and Ari Wahyu Prananta, "Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri."

menghasilkan sesuatu yang halal juga. Meminta-minta tidak dihargai dalam agama Islam, meskipun mungkin halal.

3. Profesionalisme berarti melakukan tugas dengan benar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tidak cukup untuk menjadi orang yang amanah, kuat, berakhlak, dan bertakwa, tetapi juga harus benar-benar memahami dan menguasai pekerjaannya.

Etos kerja Islam memiliki posisi dan nilai yang tinggi dalam mengatur pekerjaan, sehingga digunakan sebagai pedoman dalam banyak bidang bisnis. Dipercaya bahwa penerapan etos kerja Islam dapat meningkatkan etika kerja yang baik dan memotivasi seseorang untuk bekerja. Karyawan akan akhirnya menyadari bahwa bekerja bukan hanya untuk mendapatkan uang tetapi juga untuk mendapatkan keridhoan Allah saat mereka menerapkan etos kerja Islami.

Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islam membantu perusahaan dan kemajuan bisnisnya. Penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islam pada karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi sangat mempengaruhi, karena mereka diajarkan untuk berperilaku baik kepada orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Pengaruh tambahan pada karyawan adalah ketika kinerja karyawan sangat memuaskan pelanggan, bukan hanya itu saja, tetapi juga sangat mempengaruhi perusahaan sendiri, dilihat dari paparan narasumber.

Selain itu kepala toko Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi juga menegaskan bahwa

"Dengan menerapkan dan mengikuti aturan yang sesuai dengan syariat Islam, kehidupan sehari-hari kita, bahkan pekerjaan kita, akan dipandang baik oleh masyarakat. Dengan demikian, kita akan mendapatkan respons positif dan dapat memberikan efek yang baik untuk konsumen karena jika konsumen percaya dengan kinerja kita, maka konsumen akan bertahan dan merasa aman."[34]

Penggunaan etos kerja Islami berarti mengekspresikan sikap atau pendapat secara konsisten dengan niat untuk memperbaiki dan berusaha sepenuh hati untuk menerapkan etika tersebut dengan tujuan menghindari hal-hal yang negatif. Dengan menerapkan kode etik perusahaan secara tegas sehingga perusahaan mempunyai reputasi yang baik dan mendapatkan keuntungan, dan dengan menerapkan etika kerja Islam sesuai dengan al-Qur'an dan Hadist, etos kerja Islam dianggap sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Ada beberapa manfaat etos kerja yaitu:

1. Perusahaan akan semakin akuntebel dan dipercaya di mata konsumen dan masyarakat.

   Citra atau gambaran yang baik tentang hasil hubungan perusahaan dengan konsumen akan melekat pada perusahaan sebagai prestasi, dan prestasi ini akan dianggap sebagai pertimbangan yang menguntungkan oleh masyarakat umum dan calon konsumen lainnya. Perusahaan yang menerapkan etos kerja ini biasanya akan memiliki citra perusahaan yang lebih baik dan

[34] Wawancara dengan Bapak Khobul Pangidoan selaku Kepala Toko Budiman Swalayan Cabang By Pass Bukittinggi, Bukittinggi pada Senin 3 Juni 2024.

lebih banyak pelanggan, yang berarti perusahaan akan mendapatkan keuntungan dan mencapai targetnya.

2. Perusahaan dapat memaksimalkan keuntugan yang mereka peroleh.

   Konsumen yang percaya pada kinerja perusahaan akan menghasilkan keuntungan yang lebih besar karena perusahaan telah menerapkan etos kerja dan konsumen telah menaruh kepercayaan penuh pada kinerja perusahaan. Masalah-masalah ini biasanya memerlukan uang untuk menyelesaikannya, sehingga keuntungan akan lebih besar.

3. Mengarahkan pada kemajuan karir yang lebih cepat dan pengembangan diri yang lebih baik.

   Dengan sikap kerja yang baik, seseorang cenderung lebih fokus dan tekun dalam menjalankan tugas- tugasnya, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sikap kerja yang baik juga dapat menciptakan reputasi yang baik di tempat kerja, yang dapat membantu seseorang mendapatkan kesempatan baru dan mendapatkan kepercayaan dari atasan dan rekan kerja. Selain itu, sikap kerja yang kuat juga membantu seseorang berkembing di tempat kerja.

Etos kerja yang baik memungkinkan orang untuk bekerja sama dengan lebih baik, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, dan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja. Keterampilan ini sangat penting di tempat

kerja karena mereka dapat membantu mencapai tujuan bersama. Orang yang memiliki etos kerja yang baik dapat bekerja sama dengan lebih baik, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, dan berkomunikasi dengan rekan kerja dengan lebih baik. Keterampilan ini sangat penting di tempat kerja karena mereka dapat membantu mencapai tujuan bersama.

F. Pembahasan

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bagaimana dampak dari etos kerja islami pada karyawan Budimann Swalayan By Pass Bukittinggi dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

1. Menggunakan Waktu Sebaik Mungkin

   Etos kerja Islam adalah sikap pribadi yang percaya bahwa bekerja adalah bentuk amal saleh dan memiliki nilai ibadah yang tinggi. Karena setiap muslim tidak hanya bekerja untuk mendapatkan uang, tetapi juga dengan kesadaran bekerja secara produktif dan berdasarkan keagamaan dan tanggung jawab pribadi.

   Selain itu, seorang muslim harus memiliki kekuatan 3-Q saat bekerja: kualitas iman dan kerja, ketepatan atau kepercayaan waktu, dan kuantitas pekerjaan. Dengan demikian, disarankan untuk memperbanyak amal baik dan usaha keras.

   Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pemahaman karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi sudah lumayan banyak

yang memahami konsep dalam menerapkan etos kerja Islami karna hanya beberapa karyawan saja yang datang terlambat untuk bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh La Ode Samsul Barani, dkk yang berjudul Studi Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Hotel Zahra Syariah Kota Kendari dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islami masih kurang baik, dimana beberapa karyawan Hotel Zahra Syariah Kota Kendari masih ada yang masih ada yang tidak datang tepat pada waktunya, melanggar peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tanggung jawab, kerja keras, profesionalitas dan Kerjasama tim yang dilakukan oleh karyawan Hotel Zahra Syariah Kota Kendari sangat baik

2. Ikhlas dalam Bekerja

Dalam Islam, bekerja harus dimaknai dengan bekerja keras dengan cerdas dan ikhlas. Semua tindakan kita dimulai dengan niat yang ikhlas, dan niat ini akan memberi tahu kita bahwa Allah SWT sedang melihat apa yang kita lakukan. Kita harus menjadi tujuan kita dan segala sesuatu yang kita dapatkan harus disyukuri. Dampak dari bekerja dengan ikhlas ini di Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi telah menerapkan dalam pekerjaannya dengan tidak tergantung pada pujian dari atasan ataupun karyawan lainnya dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena targeting

adalah penting bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, semua karyawan selalu senang ketika bekerja sama dalam tim.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamdan Fawaid, dkkyang berjudul Analisis Penerapan Etos Kerja Islam pada Karyawan Restaurant Lezat Resto Transmart Jember dimana hasil penelitian Restaurant Lezat Resto Transmart Jember telah menerapkan etos kerja islam. Karyawan Restaurant Lezat Resto Transmart Jember telah menerapkan etos kerja islam yang meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, ikhlas dan konsekuen. Karyawan memahami bahwa pekerjaannya diakukan dalam bentuk ibadah serta jujur dan konsisten dalam menjalankan prosedur yang ditetapkan oleh restoran dan disiplin perihal waktu serta menaati peratura yang ada, melakukan pekerjaan yang berkonsekuensi dengan mempertimbangkan keputusan, dan menyelesaikan masalah yang diperbuat. Konsumen menilai karyawan Lezat Resto sudah menerapkan etos kerja islam

3. Jujur

Bekerja dengan jujur berarti mencapai tujuan dengan tidak berbohong, jujur, tidak berkhianat, dan dapat dipercaya dalam ucapan dan perbuatan. Pada dasarnya, kita harus bekerja sebaik dan sejujur mungkin karena setiap pekerjaan harus dipertanggungjawabkan. Jika pengusaha muslim ingin mendapatkan keuntungan dan ingin meningkatkan kemampuan produk atau jasa mereka selama puncak penjualan, mereka harus mengembangkan dan menerapkan kualitas seperti kejujuran dan kebiasaan berkata benar.

Dampak dari bekerja dengan jujur, kasir jujur dalam mengecek uang modal awal saat bekerja dan untung dari penjualan selama bekerja. Dan jujur saat berbelanja di swalayan dengan memperlihatkan bukti pembayaran kepada *security*.

4. Komitmen dan Disiplin Bekerja

Mereka yang berkomitmen terhadap suatu organisasi atau kelompok termasuk mereka yang memiliki keinginan yang kuat, keinginan untuk berusaha demi perusahaan, dan keyakinan terhadap perusahaan tersebut. Berkomitmen terhadap suatu organisasi atau perusahaan juga berarti bahwa mereka harus mengikuti nilai dan standar yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Dan mengikuti langkah yang sama untuk mencapai tujuan yang sama. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan semestinya dan tidak terkendala dengan masalah yang lainnya.

Bagaimana seseorang berani mengikuti aturan dan berusaha tunduk padanya, bahkan lebih luas lagi untuk kepentingan orang lain daripada kepentingannya sendiri. Di lingkungan pekerjaan, penerapan disiplin dapat dimulai dengan hadir tepat waktu dan menyelesaikan semua tanggung jawab. Ini karena membagi waktu dan fokus untuk tidak mengerjakan hal lain di luar pekerjaan juga merupakan salah satu bentuk penerapan disiplin. Dalam penerapan disiplin saat bekerja pada karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi telah dilaksanakan dengan baik yang membuat

pekerjaan pada sif pagi selalu terselesaikan dan tidak terbengkalai sehingga tidak menambah pekerjaan pada sif berikutnya.

5. Percaya Diri dan Bertanggung Jawab

Dalam kehidupan sosialnya, manusia harus bertanggung jawab atas setiap perannya. Orang yang berbudaya memiliki tanggung jawab. Ini mulai terlihat ketika mereka menyadari perbuatan baik dan buruk mereka. Akibatnya, tanggung jawab adalah sikap yang sangat penting yang harus dimiliki oleh semua orang. Seseorang dapat dihargai oleh orang lain jika mereka bertindak dengan tanggung jawab. Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi telah memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya dan tidak melalaikan apa yang telah ditugaskan.

Memiliki sikap percaya diri dapat memudahkan karyawan dalam berinteraksi dengan konsumen maupun sales dari produk dan barang yang disediakan oleh swalayan. Dari pengamatan peneliti, sikap percaya diri telah dimiliki oleh karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi dengan terlihatnya interaksi antara karyawan dengan konsumen maupun sales sudah luwes dan tidak terlalu kaku.

6. Kreatif

Karena kreativitas karyawan memungkinkan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat bermanfaat untuk membuat produk, layanan, proses, dan rutinitas baru atau meningkatkan yang sudah ada, kreatifitas adalah kunci kelangsungan hidup jangka panjang suatu

organisasi. Dalam hal kreatifitas karyawan belum banyak mengeluarkan ide- idenya, karna penempatan barang tidak selalu berkreasi dan hanya berada pada tempat yang sama dalam kurun waktu yang lama.

Dalam penelitian ini peneliti berpendapat bahwa Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi sudah sangat menerapkan etos kerja Islami yang baik yang dianjurkan oleh Islam, karena pimpinan perusahaan tersebut setiap pagi sebelum melakukan kegiatan rutin akan menjalani do'a bersama dan akan memberikan motivasi kepada pegawainya serta saling mengingatkan tentang beretika kepada sesama pegawai terlebih lagi kepada konsumen, baik dari segi ucapan dan indakan. Sehingga memiliki dampak yang bagus bagi keberlangsungan dari perusahaan, dan perusahaan memiliki keuntungan dari penerapan etos kerja Islami.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan mengenai analisis dampak etos kerja islam pada karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepala toko dan karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi menerima dasar moral dan spiritual yang kuat dari etos kerja Islam. Setiap tindakan dan keputusan yang dibuat didasarkan pada prinsip-prinsip seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Dalam situasi seperti ini, etos kerja Islam mendorong integritas dalam bisnis, menjaga hubungan yang baik dengan mitra bisnis dan pelanggan, dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat melalui barang dan jasa berkualitas tinggi. Selain itu, etos kerja Islam mendorong Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi untuk terus meningkatkan diri melalui pembelajaran dan inovasi, yang memungkinkan mereka bersaing lebih baik di pasar yang semakin kompetitif.
2. Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi telah menerapkan prinsip jujur dan adil, bertanggung jawab, penyesuaian pribadi yang baik, mandiri, dan memiliki semangat kerja keras dan ketekunan. Namun, beberapa karyawan belum menerapkan kedisiplinan, yang dapat dilihat dari ketidakmampuan mereka untuk memperhitungkan waktu sehingga

terlambat datang untuk bekerja. Tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi sangat baik, dengan temuan hasil wawancara yakni karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Dampak penerapan etos kerja Islami pada karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi adalah jelas, karena penerapan etos ini mengajarkan karyawan untuk berperilaku baik kepada orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Kinerja yang baik dari karyawan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap persepsi mereka tentang perusahaan. Jika kinerja mereka memuaskan konsumen, ini akan berdampak besar pada persepsi mereka tentang perusahaan.
4. Dampak penerapan etos kerja islami yang dilakukan oleh Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi pada karyawannya adalah dengan memakai strategi sebgai berikut:
    a. Memberikan waktu istirahat kepada karyawan untuk melaksanakan shalat tepat waktu.
    b. Melaksanakan pengajian sebulan sekali.
    c. Memberikan bonus terhadap karyawan yang bekerja lembur.

B. Saran

Dalam penelitian ini tentunya masih banyak ditemukan kekurangan baik dalam keterbatasan data dan keterbatasan kepenulisan isi dari peneliti. Untuk

itu agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal dan yang lebih baik lagi, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat bermanfaat untuk diperhatikan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi
    a. Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi sebaiknya diskusi dan pelatihan (*training*) secara rutin kepada karyawannya untuk membahas apa-apa saja yang menjadi persoalan yang menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan etos kerja Islami serta untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman karyawan sehingga kinerjanya juga meningkat.
    b. Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi hendaknya memberikan waktu khusus untuk karyawan guna memberikan materi dan menambah pengetahuan karyawan tentang etos kerja Islami.
2. Bagi peneliti selanjutnya

    Semoga penelitian ini bisa menjadi bahan rujukan dan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya dan bisa menerapkan etika kerja Islam kedepannya untk selalu melakukan hal-hal baik dan memiliki etos kerja yang sesuai dengan syariat Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Ana, Suharno dan Retnoningsih. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: Widya Karya.

Aziz, Abdul. *Etika Bisnis Perspektif Islam*. Bandung: ALFABETA, 2019.

Cahyadi, Budi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2019).

Danis, Inud, and Ikhwan Meranti. "IMPLEMENTASI ETOS KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banyuwangi)" 11, no. 02 (2023): 126–134. https://doi.org/10.59943/economic.

Hironymus, hantono ghodang. *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2020.

Krisdianti, Rita, and Mei Santi. "PRODUKTIVITAS DI PT HDMS PROFESIONAL BLITAR PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM." *IMTIYAZ: Jurnal Ilmu Keislaman* 8, no. 1 (2024).

Maria, Siti, and Ulfah. "Etos Kerja Dalam Perspektif Hadis." *Fak. Ushuluddin dan Adab UIN SMH Banten* (2020): 5.

Murdiyanto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif)*. *Yogyakarta Press*, 2020.

Nisa Azzuratul, Orinaldi Mohammad, and Faturahman. “Analisis Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pondok Pesantren Fathul Ulum Di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat.” *Nian Tana Sikka : Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2, no. 1 (2024).

Panuju, Rachmansyah, and A’rasy Fahrullah. “Gaya Kepemimpinan Muslim Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik Sdit Al Madinah Kebumen.” *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 4, no. 3 (2022).

El Rahman, Alfian Izzat. “Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus Di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020).” *LAN TABUR : Jurnal Ekonomi Syariah* 2, no. 2 (2021).

Sari, Gita Nopita, and Sri Eka Astuningsih. “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 7, no. 1 (2021).

Sono, Nanda Hidayan, Lukman Hakim, and Lusi Oktaviani. “Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja.” *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 1 (2017).

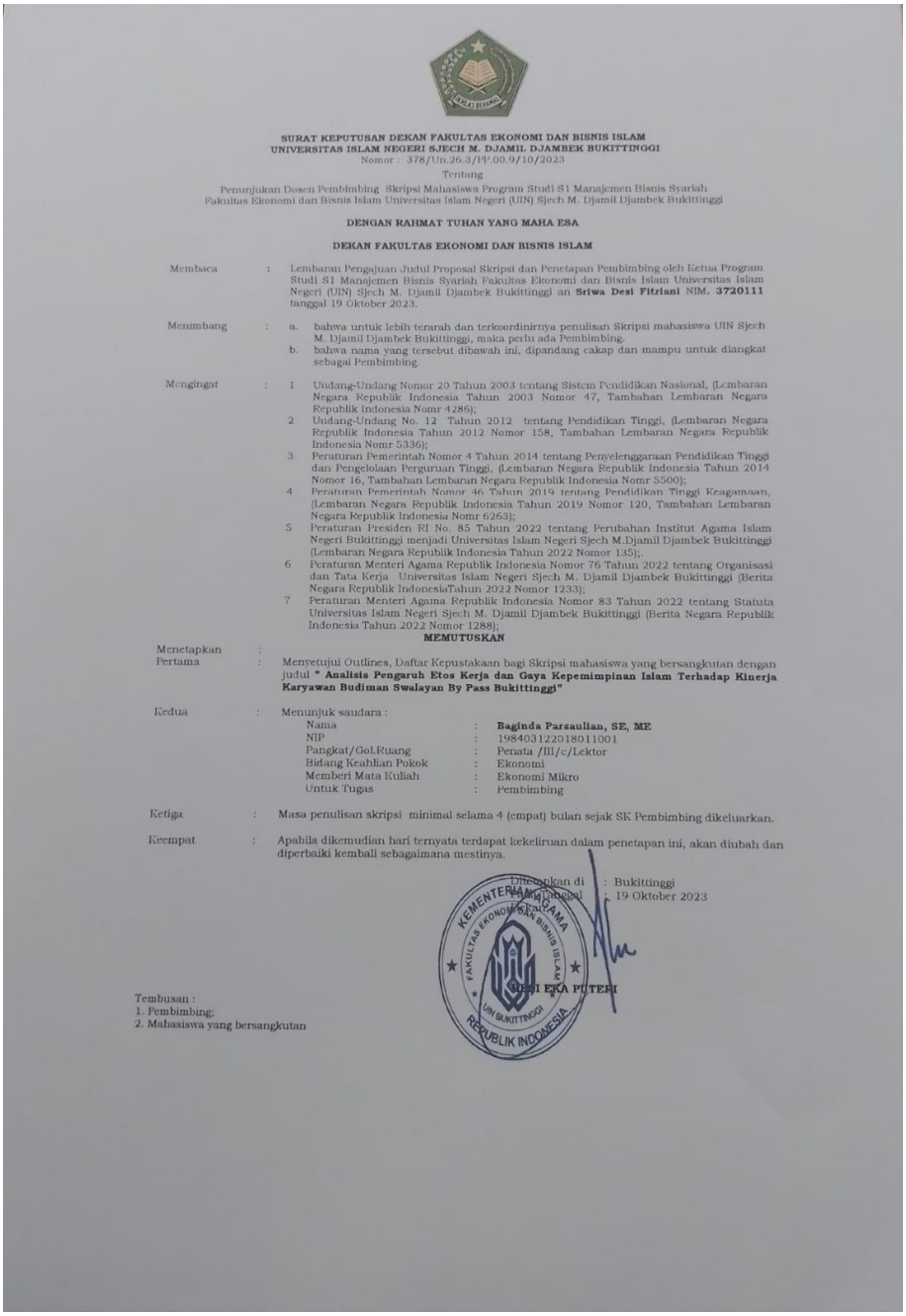
Sukmawati, Erni, Sri Langgeng Ratnasari, and Zulkifli Zulkifli. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu

Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9, no. 3 (2020).

Syah, Dr. Amirul. *Etos Kerja Dan Kepemimpinan Islam*. 1st ed. Indonesia: CV. Azka Pustaka, 2021.

Zainal Abidin, and Ari Wahyu Prananta. "Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri." *Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science* 3, no. 2 (2022).

LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
Nomor : 378/Un.26.3/PP.00.9/10/2023

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Membaca : Lembaran Pengajuan Judul Proposal Skripsi dan Penetapan Pembimbing oleh Ketua Program Studi S1 Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi an **Sriwa Desi Fitriani** NIM. **3720111** tanggal 19 Oktober 2023.

Menimbang :
a. bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan Skripsi mahasiswa UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. bahwa nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing.

Mengingat :
1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 4286);
2 Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5336);
3 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5500);
4 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 6263);
5 Peraturan Presiden RI No. 85 Tahun 2022 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi menjadi Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 135);.
6 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (Berita Negara Republik IndonesiaTahun 2022 Nomor 1233);
7 Peraturan Meuteri Agama Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2022 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1288);

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **" Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi"**

Kedua : Menunjuk saudara :

Nama	:	**Baginda Parsaulian, SE, ME**
NIP	:	198403122018011001
Pangkat/Gol.Ruang	:	Penata /III/c/Lektor
Bidang Keahlian Pokok	:	Ekonomi
Memberi Mata Kuliah	:	Ekonomi Mikro
Untuk Tugas	:	Pembimbing

Ketiga : Masa penulisan skripsi minimal selama 4 (empat) bulan sejak SK Pembimbing dikeluarkan.

Keempat : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 19 Oktober 2023

DESI EKA PUTERI

Tembusan :
1. Pembimbing;
2. Mahasiswa yang bersangkutan

DAFTAR PERTANYAAN RESPONDEN

ANALISIS DAMPAK ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN BUDIMAN SWALAYAN BY PASS BUKITTINGGI

I. Jadwal Wawancara

Hari/ Tanggal :

Waktu :

II. Identitas Informan :

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Jabatan :

III. Daftar Pertanyaan

a. Etos Kerja Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi

a) Bagaimana pemahaman karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi tentang etos kerja islami?

b) Apa saja indikator yang anda ketahui dari etos kerja islami?

c) Upaya apa yang dilakukan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi dalam meningkatkan etos kerja islami?

d) Waktu

1. Pimpinan

Dalam memanfaatkan waktu, apa yang bapak lakukan untuk tetap menjaga tingkat etos kerja islami karyawan?

2. Karyawan

1) Dalam memanfaatkan waktu, bagaimana cara anda agar tetap menjaga etos kerja islami?

2) Bagaimana cara anda membagi waktu mulai dari masuk kerja, selama bekerja dan ketika selesai bekerja?

e) Disiplin dan Komitmen

1. Pimpinan
    1) Cara apa yang bapak lakukan agar karyawan tetap menjaga sikap disiplin dan tetap komitmen dalam menjalankan pekerjaan?
    2) Kegiatan apa yang bapak lakukan untuk lebih meningkatkan kualitas kedisiplinan dan komitmen dari karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi?
2. Karyawan
    1) Cara apa yang anda lakukan untuk menjaga sikap disiplin dan berkomitmen dalam bekerja agar tidak mudah menyerah dalam menjalankan pekerjaan?
    2) Bagaimana cara anda untuk meningkatkan kualitas dari kedisiplinan dan komitmen yang telah anda miliki saat ini?
    3) Apa dampaknya kepada anda setelah menjalankan sikap disiplin dan komitmen atas pekerjaan anda saat ini?

f) Ikhlas dan Jujur

1. Pimpinan
    1) Bagaimana bapak menanamkan dalam diri karyawan sikap ikhlas dan jujur dalam menjalankan pekerjaan?
    2) Apa yang bapak terapkan atau tekankan kepada karyawan agar tidak terjadinya sikap pamrih dalam bekerja?
2. Karyawan
    1) Apa yang anda terapkan untuk tetap bersikap ikhlas dan berperilaku jujur dalam menjalankan pekerjaan?

2) Cara apa yang akan anda lakukan untuk meningkatkan dan mengembang misi dan bentuk keberadaan anda untuk memberikan yang terbaik bagi orang lain?
3) Apa dampak yang anda rasakan kepada diri anda setelah melaksankan pekerjaan dengan ikhlas dan berperilaku jujur?

g) Percaya Diri dan Bertanggung Jawab

1. Pimimpan

   Cara apa yang bapak lakukan untuk menanamkan sikap percaya diri dan sikap bertanggung jawab dalam diri karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi?

2. Karyawan

   1) Dalam sikap percaya diri dan sikap bertanggung jawab, apa yang anda tanamkan agar selalu percaya diri dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada anda?
   2) Sikap, keberanian dan kekuatan apa yang anda tanamkan dalam diri agar selalu meliki sikap percaya diri dalam bekerja?
   3) Prinsip apa yang anda pertahankan saat ini agar selalu meliki sikap tanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan?
   4) Bagaimana dampak yang anda rasakan setelah memiliki rasa percaya diri dan bertanggung jawab dalam pekerjaan anda?

h) Kreatif

1. Pimpinan

   Bagaimana cara bapak untuk memotivasi karyawan agar mengeluarkan Ide-ide kreatif yang dimiliki dalam diri karyawan?

2. Karyawan
    1) Bagaimana cara anda agar selalu dapat mengembangkan ide- ide kratif yang anda miliki?
    2) Dalam memberikan ide yang anda miliki ada beberapa yang tidak menyetujuinya, bagaimana sika panda dalam menanggapi ketidak satujuan orang tersebut?
    3) Apa dampak ke pekerjaan setelah anda menerapkan kekreatifan yang anda miliki?

BUDIMAN
Pilihan Tepat Belanja Keluarga
Head Office : Jl. Sawahan No. 30 Kelurahan Sawahan Timur Kecamatan Padang Timur Kota Padang Sumatera Barat 25121 Telp (0751) 893019

Nomor : 031/SR-UM/BS/07-2024
Perihal : **Selesai Penelitian**

Padang, 26 Juli 2024

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sjech M.Jamil Djambek Bukittinggi
Di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan data mahasiswa yang telah selesai melaksanakan kegiatan penelitian di Budiman Swalayan di Kota Padang pada tanggal 28 Mei 2024 – 02 Juni 2024, dengan data sebagai berikut :

NO.	NO. NIK	NAMA	PROGRAM STUDI
1	3720111	Sriwa Desi Fitriani	Manajemen Bisnis Syariah

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
HO Budiman Swalayan

BUDIMAN SWALAYAN

Gusriwandi, F.SE
Manager HRD

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Telpon / Fax : (0752) 22875
Website : https://febi.uinbukittinggi.ac.id | Email : febi@uinbukittinggi.ac.id

Nomor : B-1385/Un.26.3/PP.07/05/2024 22 Mei 2024
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Yth. Pimpinan Budiman Swalayan
Jl. By Pass Bukittinggi

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan melakukan penelitian kepada mahasiswa dibawah ini:

Nama	: **Sriwa Desi Fitriani**
NIM	: 3720111
Semester	: VIII (Delapan)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah S1
Judul Skripsi	: ***"Analisis Dampak Etos Kerja Islami Pada Karyawan Budiman Swalayan By Pass Bukittinggi"***
Lokasi Penelitian	: Budiman Swalayan Jl. By Pass Bukittinggi
Waktu	: 22 Mei s.d 22 Juni 2024

Demikian disampaikan, atas bantuannya diaturkan terima kasih.

Dekan

Dr. Hesi Eka Puteri, SE, M.Si
NIP. 197409082006042002


BERAS SUPER
BERAS SUPER




TAMU WAJIB
LAPOR