

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Etos Kerja Islam

##### 1. Pengertian Etos Kerja Islam

Untuk memberikan gambaran tentang teori yang digunakan dan sebagai bahan rujukan penulisan selanjutnya dalam penulisan ini, maka perlu dikemukakan tentang teori-teori yang mendukung tentang permasalahan yang diteliti.

Kata Etos ialah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan atau watak. Etos berasal dari kata Yunani (*ethos*) yang berarti ciri, sifat, adat istiadat, kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang atas suatu kelompok orang atau bangsa. Menurut Janan Asifuddin mengemukakan bahwa dalam Islam kerja merupakan kodrat hidup manusia sekaligus cara mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat serta jalan utama untuk mendekati diri kepada Allah SWT.<sup>1</sup>

Bagi seorang muslim, bekerja dimaknai sebagai upaya yang dijalankan sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh pikiran, asset, dan dzikirnya guna mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah SWT dan memposisikan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik dan menundukkan dunia (*khoiru ummah*).<sup>2</sup> Menurut pandangan Islam, kerja adalah suatu yang digariskan bagi manusia yang

---

<sup>1</sup> Toto Tasmara, *Etika Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2008), 15.

<sup>2</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etps Kerja Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

sudah menjadi kodratnya guna mendapatkan kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Ajaran Islam mendorong semua orang agar berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaan karena setiap pekerjaan yang baik dapat bernilai ibadah.<sup>3</sup>

Ahmad Janan Asifuddin dalam bukunya *Etos Kerja Islami* menyimpulkan bahwa etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan bekerja yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Etos kerja menunjukkan ciri-ciri perilaku berkualitas tinggi yang terdapat pada diri seseorang dalam mencerminkan keluhuran serta keunggulan watak<sup>4</sup> Jadi etos kerja Islam adalah kebiasaan atau karakter manusia dalam bekerja yang bersumber pada aqidah Islam/keyakinan dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah yang digunakan sebagai sumber inspirasi dan motivasi muslim untuk melaksanakan aktivitas kerja.

## **2. Dasar Hukum Etos Kerja Islam**

Islam tidak menghendaki umatnya menjadi pribadi pemalas dan menilai bahwa bekerja mencari rezeki merupakan perbuatan jelek. Islam mendidik umatnya agar cinta bekerja. Etos kerja Islam terkandung dalam sejumlah ayat Al-Qur'an, diantaranya:

---

<sup>3</sup> Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 29.

<sup>4</sup> Ibid., 30.

## a. QS. At-Taubah: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).<sup>5</sup>

Berdasarkan firman tersebut, Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk semangat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

## b. QS. Al-Jumu'ah: 10

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوْا اللّٰهَ  
كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

Artinya: “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.” (Q.S Al-Jumu'ah: 10).<sup>6</sup>

Islam memandang bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiban kehidupan. Manusia dapat mengambil manfaat dari kehidupan melalui bekerja. Dengan rezeki yang baik, manusia dapat berbuat ibadah dengan tenang, dapat berbuat amal jariyah, zakat, dan shadaqah bagi umat Islam yang mampu.

<sup>5</sup> Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: CV. Pustaka Agung Harapan, 2019), 203.

<sup>6</sup> *Ibid.*, 554.

### 3. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam

Ahmad Janan Asifuddin menyebutkan dalam bukunya etos kerja Islami bahwa ada 9 ciri-ciri etos kerja muslim yang mengarahkan pada perilaku sebagai berikut:

a. Memiliki moralitas yang bersih (*Ikhlas*)

Ikhlas memiliki arti bersih, murni (tidak terkontaminasi). Nilai keikhlasan merupakan salah satu komponen moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja Islami.

b. Memiliki kejujuran

*Shidq* berarti kejujuran, dalam jiwa seseorang yang jujur terdapat komponen nilai ruhani yang menampakkan berbagai sikap yang berpihak pada kebenaran dan sikap moral terpuji.

c. Memiliki komitmen (*Aqidah, Aqad, I'tiqad*)

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nurani dan kemudian menggerakkan perilaku atau sikap menuju arah yang telah diyakininya.

d. Istiqamah (kuat pendirian)

Istiqamah (kuat pendirian) yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmen dengan resiko yang membahayakan dirinya.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islam* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 234.

e. Memiliki kedisiplinan

Disiplin adalah kemampuan untuk mengontrol diri dan tetap taat dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang disiplin selalu bertindak hati-hati dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin akan mewujudkan tertatanya jadwal yang menjadikan lancarnya pekerjaan yang lain. Karena disiplin memperlihatkan kualitas seseorang.

f. Memiliki sikap percaya diri

Percaya diri adalah sikap seseorang yang cepat dalam mengambil keputusan, teguh mempertahankan pendiriannya dan tidak mudah terpengaruh oleh sikap orang lain. Seorang pembisnis perlu menumbuhkan sikap percaya diri untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang baik.

g. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan

Seseorang yang konsekuen melaksanakan pengendalian dan mengelola emosi menjadi daya penggerak positif untuk selalu semangat dalam keyakinannya tanpa ada rasa keraguan.<sup>8</sup>

h. Memiliki kreatifitas

Kecenderungan untuk mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang menjadi matang, dan mengekspresikan kemampuan organisme disebut kreatif. Seseorang yang berjiwa kreatif akan selalu ingin mencoba dengan ide, gagasan baru, dan metode baru

---

<sup>8</sup> Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islam* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 234.

sehingga hasil yang dikerjakan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

i. Memiliki jiwa bertanggung jawab

Bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertaqwa. Amanah merupakan bentuk kewajiban yang harus dijaga dengan baik sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan.<sup>9</sup>

#### 4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam diantaranya sebagai berikut:<sup>10</sup>

a. Agama

Agama adalah sistem nilai yang akan mempengaruhi pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, berikap dan bertindak diwarnai oleh ajaran agama yang dianut oleh seseorang tersebut dengan sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif secara tidak langsung mempengaruhi etos kerja yang rendah yang berpengaruh terhadap kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental dan semangat kerja masyarakat disebut budaya. Nilai budaya masyarakat dapat menentukan kualitas etos

---

<sup>9</sup> Ibid., 235.

<sup>10</sup> Panji Anogara, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 152.

kerja, masyarakat yang memiliki sistem budaya maju akan membuat mereka memiliki etos kerja tinggi.

c. Sosial Politik

Tingkat tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat guna bekerja keras dan menikmati hasil kerja dengan maksimal. Etos kerja harus diawali dengan kesadaran pentingnya tanggung jawab bangsa dan negara di masa depan.

d. Kondisi Lingkungan

Kondisi geografis dapat memunculkan etos kerja, lingkungan mempengaruhi manusia dalam melakukan usaha guna mengelola, mengambil manfaat dan mengundang pendatang mencari kehidupan lingkungan tersebut.<sup>11</sup>

e. Pendidikan

Etos kerja berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia. Etos kerja akan terwujud jika seseorang memiliki peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan yang merata dan bermutu adalah salah satu cara meningkatkan kualitas penduduk, dengan peningkatan pendidikan, skill dan keterampilan dapat membuat peningkatan aktivitas dan produktivitas masyarakat.

---

<sup>11</sup> Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islamn* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 242.

f. Struktur ekonomi

Tingkat tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang dapat memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja dengan maksimal.

g. Motivasi Intrinsik Individual

Menurut Panji Anorga mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi tinggi adalah seseorang yang mempunyai etos kerja tinggi. Pandangan dan sikap menjadi dasar nilai keyakinan seseorang disebut etos kerja. Keyakinan tersebut menjadi motivasi kerja yang berdampak positif juga etos kerja seseorang.<sup>12</sup>

## 5. Terbentuknya Etos Kerja Islam

Terbentuknya etos kerja Islam dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, komitmen organisasi, meningkatkan motivasi dan inovasi, serta dapat menurunkan jumlah karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya di perusahaan.<sup>13</sup> Pancaran dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja adalah salah satu karakteristik yang ada pada etos kerja. Keyakinan hidup yang dianut seseorang juga dapat menjadi sesuatu yang berperan dalam pembentukan sikap hidup, menjadi sumber motivasi membentuk karakter, kebiasaan, budaya kerja tertentu. Dengan terdapatnya perbedaan latar belakang keyakinan dan motivasi maka terbentuknya

---

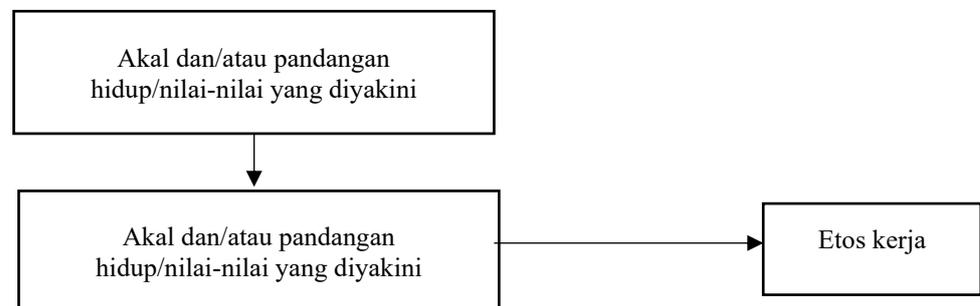
<sup>12</sup> Ibid., 243.

<sup>13</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 176.

etos kerja yang tidak bersangkut paut dengan agama (non agama) dengan sendirinya mempunyai perbedaan dengan cara terbentuknya etos kerja yang berbasis agama, dalam hal ini etos kerja Islam.

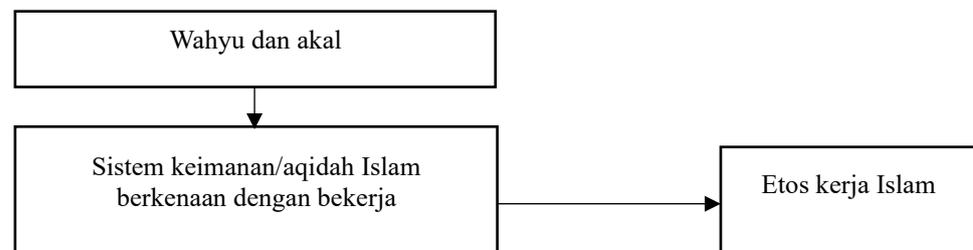
Terbentuknya etos kerja (termasuk etos kerja Islam) dipengaruhi oleh banyak faktor baik faktor eksternal diantaranya yaitu fisik, lingkungan, pendidikan, latihan dan ekonomi. Faktor internal yaitu bersifat psikis dan sebagian diantaranya merupakan dorongan alamiah. Di bawah ini merupakan keterangan mengenai terbentuknya etos kerja non-agama maupun etos kerja Islami (tanpa menyertakan faktor-faktor yang mempengaruhi) yang digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.1 Paradigma Terbentuknya Etos Kerja non-agama (tanpa keterlibatan agama)**



Sumber: Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami*, 2004.

**Gambar 1.2 Paradigma Terbentuknya Etos Kerja Islam**



Sumber: Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami*, 2004.

Dari kedua gambar di atas, dapat dihasilkan persamaan dan perbedaan antara etos kerja non-agama dan etos kerja Islam.<sup>14</sup>

a. Persamaan etos kerja non agama dan etos kerja Islam:

- 1) Etos kerja non-agama dan etos kerja Islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan bekerja, terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Sistem keimanan berkenaan dengan etos kerja Islami hal ini identik dengan sikap hidup mendasar.
- 2) Keduanya sama-sama muncul karena motivasi dan motivasi keduanya sama-sama didorong oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja.
- 3) Keduanya sama-sama dipengaruhi oleh dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor eksternal dan internal bersifat kompleks.

b. Perbedaan etos kerja non agama dan etos kerja Islam:

Etos kerja non-agama:

- 1) Sikap hidup mendasar terhadap kerja muncul dari hasil kerja akal dan pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu).
- 2) Tidak ada iman, motivasi muncul dari sikap mendasar terhadap kerja
- 3) Etika kerja berdasarkan akal dan pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut.

---

<sup>14</sup> Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islamn* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 33-34.

Etos kerja Islam:

- 1) Sikap hidup mendasar terhadap kerja dengan sistem keimanan/Aqidah Islam yang berkenaan dengan bekerja atas dasar pemahaman yang bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional.
- 2) Terdapat iman dan sebagai hasil pemahaman akal terhadap wahyu. Akal berfungsi sebagai berpeluang menjadi sumber atas dasar pemahaman yang berkenaan dengan bekerja yang menimbulkan sikap aqidah terhadap kerja dan motivasi kerja Islami.
- 3) Motivasi muncul dari sistem keimanan atau aqidah Islam berkenaan dengan bekerja bersumber dari akal dan wahyu bekerja sama.
- 4) Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan atau aqidah Islam berkenaan dengan bekerja.<sup>15</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Sedangkan bagi orang yang memiliki etos kerja Islam terbentuk dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang berkenaan dengan bekerja yang bersumber dari akal dan wahyu. Sistem keimanan identik dengan sikap hidup

---

<sup>15</sup> Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islamn* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 35.

mendasar (aqidah bekerja). Maka dari itu, hal tersebut menjadi sumber nilai dan motivasi yang membentuk etos kerja Islam.

## **B. Produktivitas Kerja**

### **1. Pengertian Produktivitas**

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara pengeluaran barang atau jasa dengan pemasukan tenaga kerja, bahan dan uang. Edy Sutrisno berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan pada apa yang telah ada antara hari ini, hari kemarin dan hari esok.<sup>16</sup> Menurut sunarto, efisiensi ekonomi yang mengikhtisarkan nilai-nilai dari output relatif pada nilai yang dipakai untuk menciptakannya disebut produktivitas.<sup>17</sup>

Berdasarkan pengertian produktivitas menurut para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan pengeluaran dengan pemasukan yang telah dicapai pekerja dengan sesuai standar waktu, bahan, jumlah dan mutu yang telah ditetapkan. Dengan produktivitas akan mendorong kenaikan sumber daya manusia di perusahaan. Peningkatan kualitas karyawan dicerminkan oleh tingkatan pendidikan dan pengetahuan yang semakin baik dan berdampak positif bagi produktivitas karyawan.

---

<sup>16</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 99.

<sup>17</sup> Sunarto, *Manajemen 2* (Yogyakarta: Amus, 2007), 350.

## 2. Faktor Produktivitas Dalam Kerja

Kemajuan suatu usaha ditentukan oleh peranan produktivitas manusia.<sup>18</sup> Menurut Edy Sutrisno, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja, yaitu:

### a. Tingkat Pendidikan

Pada umumnya orang atau karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi dapat dengan mudah termotivasi untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Hal ini mempermudah penyelesaian tugas dan meningkatkan produktivitas.

### b. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja seseorang untuk mencapai sesuatu dalam pekerjaannya ketika tidak ada masalah akan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan akurat, sehingga membuat lebih produktif dalam bekerja.

### c. Skill atau keterampilan

Karyawan atau pekerja yang memiliki ketrampilan atau skill yang bagus akan mudah termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.

### d. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Jika sarana dan prasarana tersedia dengan baik, akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan membantu meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

---

<sup>18</sup> Malayu SP Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), 102.

e. Lingkungan kerja

Hubungan kerja terbangun antara manajer dengan karyawan, manajer dengan manajer, karyawan dengan karyawan yang saling berkomunikasi dengan baik dan didukung oleh lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain penerangan ruangan, kebersihan, dan lain-lain. Semuanya berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>19</sup>

f. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu unsur yang perlu ditingkatkan, produktivitas akan meningkat melalui kedisiplinan di segala bidang, disiplin jam kerja dan kedisiplinan bahan baku.

g. Kompensasi, gaji dan upah

Kompensasi, gaji dan upah adalah unsur pendorong untuk meningkatkan produktivitas, meskipun kompensasi bukan satu-satunya hal yang memotivasi kerja, namun pemberian kompensasi yang sesuai atau baik akan meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, kompensasi dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Namun sebaliknya, jika perusahaan atau organisasi tidak memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan akan menyebabkan penurunan produktivitas.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 104.

<sup>20</sup> *Ibid.*, 105.

Menurut pendapat Sigian, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terbagi menjadi 2 golongan, yaitu:<sup>21</sup> Faktor yang terdapat pada individu (diri sendiri) yaitu umur, keadaan fisik, kelelahan, motivasi dan temperamental dan faktor yang diluar individu yaitu suara, penerapan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, keluarga dan lingkungan. Produktivitas tinggi akan tercapai jika faktor yang mempengaruhi produktivitas selalu dipenuhi. Terdapat beberapa faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja yaitu, gaji yang cukup, menciptakan suasana santai, penempatan karyawan diposisi tepat, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan peluang untuk maju, rasa aman menghadapi masa depan dan pemberian insentif yang terarah.<sup>22</sup>

### **3. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno, untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Etos kerja

Etos kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari sebelumnya, lebih giat dan semangat untuk mencapai hasil yang sudah menjadi target dan memberikan yang terbaik pada hasil dikemudian hari dibandingkan hari sebelumnya.

b. Kemampuan

Keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan tugas bekerja dapat menciptakan

---

<sup>21</sup> Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 102.

<sup>22</sup> Nitisemito Alex, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), 149.

kemampuan dari seorang karyawan. Hal itu memberikan daya untuk menuntaskan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Tingkatan hasil yang dicapai

Salah satu yang dapat dirasakan saat menikmati hasil kerja disebut hasil yang telah dicapai. Tingkatan hasil yang dicapai adalah upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi yang terlibat di pekerjaan.<sup>23</sup>

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri terbentuk dengan melihat tantangan dan peluang terhadap situasi yang dihadapi. Pengembangan diri akan dilakukan jika tantangannya semakin kuat. Serta menciptakan harapan menjadi lebih baik yang berdampak pada peningkatan kemampuan yang diharapkan oleh karyawan.

e. Mutu

Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan disebut mutu. Jadi, untuk menciptakan hasil terbaik yang bermanfaat bagi dirinya dan perusahaan adalah tujuan dari meningkatkan mutu.

f. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Pemasukan dan

---

<sup>23</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 105.

pengeluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.<sup>24</sup>

#### 4. Produktivitas Dalam Perspektif Islam

Produktivitas dalam Islam merupakan suatu konsep yang sangat penting karena berkaitan erat dengan bekerja. Bagi orang yang bekerja dengan jerih payah sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidup atau kebutuhan keluarga dikategorikan *jihad fi sabilillah*. Produktivitas kerja dalam Islam yaitu memotivasi diri agar lebih semangat bekerja, mendapatkan ampunan dan pahala dari Allah SWT. Sebagaimana firman-Nya dalam QS. Adz-Dzariyat ayat 22:

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Artinya: “Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat pula apa yang dijanjikan kepadamu.” (QS. Adz-Dzariyat: 22).<sup>25</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa Allah SWT menjamin setiap rezeki umatnya yang bekerja di jalan sesuai syariat Islam, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terpikir sekalipun. Setiap orang memiliki hak atas hasil usahanya. Oleh karena itu, pelaku ekonomi harus mematuhi prinsip dasar Islam seperti jujur dan adil. Jika bekerja dilandaskan dengan nilai kejujuran dan keadilan maka produktivitas kerja akan semakin berkembang dan maju dalam mewujudkan kemakmuran masyarakat.

<sup>24</sup> Ibid., 106.

<sup>25</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: CV Pustaka Agung Harapan, 2019), 522.