

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Reward*

1. Pengertian *Reward*

Reward merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan kepada individu maupun kelompok atas perilaku positif, pencapaian prestasi, kontribusi, serta keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan. Organisasi yang efektif menggunakan penghargaan sebagai peran penting karena mencerminkan pengakuan terhadap kinerja karyawan baik secara personal maupun sebagai bagian dari tim dalam mendukung misi lembaga. Prinsip dasar dalam manajemen yang efektif menyatakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh konsekuensinya, yang dapat bersifat formal maupun informal, serta positif maupun negatif.²⁶ Oleh karena itu, pemberian *Reward* menjadi salah satu konsekuensi positif yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, memperkuat kepuasan kerja, membangun budaya kerja yang sehat, mendorong konsistensi kinerja tinggi, sekaligus membantu organisasi mempertahankan talenta terbaik yang dimiliki.²⁷

²⁶ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performance Management*. (Jember : STAIN Jember Press, 2014), 48.

²⁷ Kurnia and Gunawan, “Efek Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Performance Karyawan” Jurnal Ulil Albab Vol 2 No 12 (2023), 5538.

Penghargaan karyawan atau *Reward* merupakan pengakuan atau penghormatan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi, kerja keras, prestasi, atau loyalitas mereka terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Penghargaan karyawan dapat berupa berbagai bentuk, seperti penghargaan finansial, sertifikat penghargaan, trofi, atau pengakuan verbal. Setiap organisasi menggunakan *Reward* untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu, bentuk *Reward* ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa *Reward* tersebut diberikan.²⁸

2. Tujuan pemberian *Reward*

Tujuan pemberian *Reward* adalah untuk lebih mengembangkan dan mengoptimalkan motivasi. Tujuan utama dari *Reward* adalah:²⁹

- a. Menarik (*Attract*) *Reward* harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota perusahaan atau dengan kata lain yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- b. Mempertahankan (*Retain*) *Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja. Sistem *Reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan

²⁸ Evri Dahwani Sinaga, “Efektivitas Pemberian Reward Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Perguruan Tamansiswa Kota Pematangsiantar. Jurnal Mukadimah Vol 5 No. 2 (2021), 289.

²⁹ M. Ivancevich John, *Perilaku dan manajemen organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2010), 226.

jumlah karyawan yang keluar Memotivasi (*Motivate*) Sistem *Reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

- c. Memotivasi (*motivate*) sistem *Reward* juga bertujuan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi atau dengan kata lain *Reward* juga bertujuan untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi meningkat.

Penghargaan karyawan juga dapat membantu dalam mempertahankan talenta yang berharga dan memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan. Penghargaan karyawan biasanya diberikan dalam berbagai konteks, seperti:

- a. Penghargaan Kinerja: Diberikan kepada karyawan yang mencapai hasil atau prestasi luar biasa dalam pekerjaan mereka. Contohnya termasuk bonus kinerja, penghargaan bulanan, atau promosi.
- b. Penghargaan Jasa Lama: Pengakuan untuk karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan dalam jangka waktu tertentu, seperti penghargaan untuk karyawan yang telah bekerja selama 10 tahun.
- c. Penghargaan Kreativitas: Diberikan kepada karyawan yang memberikan ide-ide kreatif atau solusi inovatif untuk masalah perusahaan.

- d. Penghargaan Loyalitas: Pengakuan bagi karyawan yang telah tetap setia dan berkomitmen pada perusahaan selama bertahun-tahun.
- e. Penghargaan Tim: Diberikan kepada tim atau kelompok karyawan yang berhasil mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan proyek dengan sukses.
- f. Penghargaan Etika Kerja: Untuk karyawan yang menunjukkan etika kerja yang luar biasa, seperti integritas, tanggung jawab, dan sikap profesional. Penghargaan karyawan yang tepat dapat berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan atau organisasi serta bagi individu karyawan itu sendiri.

3. Macam-macam *Reward*

Adapun *Reward* yang diberikan perusahaan atau institusi keuangan kepada karyawannya yaitu berupa *Reward* financial dan *Reward* non financial. Adapun banyak jenis *Reward* financial yang dapat diberikan oleh perusahaan atau institusi keuangan kepada karyawan. dibagi dalam dua jenis yaitu :³⁰

- a. *Reward Ekstrinsik* adalah sebuah penghargaan yang dierikan oleh seorang atasan kepada bawahannya dari pencapaian yang telah dicapai atau penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

³⁰ M. Ivancevich John, *Perilaku dan manajemen organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2010), 28.

1) Penghargaan financial

- a) Gaji dan upah Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang diberikan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- b) Tunjangan Tunjangan merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- c) Bonus atau insentif Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan yang dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi standar yang telah ditentukan.

2) Penghargaan non financial :

- a) Penghargaan interpersonal Penghargaan interpersonal atau bisa juga disebut dengan *Reward* interpersonal, yang dimana manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk

mendistribusikan penghargaan interpersonal seperti status dan pengakuan.

- b) Promosi Promosi merupakan penghargaan sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.
- b. *Reward intrinsik* merupakan sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya

B. *Punishment* (Hukuman)

1. Pengertian *Punishment*

Punishment adalah suatu perbuatan dimana orang sadar dan sengaja menjatuhkan nestapa pada orang lain dengan tujuan untuk memperbaiki atau melindungi dirinya sendiri dari kelemahan jasmani dan rohani sehingga terhindar dari segala macam pelanggaran.

Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.³¹ *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk membuat perilaku disiplin sehingga demikian akan memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), 130.

peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Punishment mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan.

Punishment bisa disebut sebagai suatu konsekuensi yang tidak diinginkan terhadap suatu respon perilaku dengan tujuan untuk memperlemah perilaku menyimpang terdapat beberapa indikator *Punishment* yaitu usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.³²

2. Jenis-jenis *Punishment*

Penerapan *Punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota.

Adapun jenis *Punishment* sebagai berikut :

- a. Hukuman ringan Berupa teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- b. Hukuman sedang Berupa penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besaranya disesuai dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.

³² Siagian, Sondang. P.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: BumiAksara 2014), 23.

- c. Hukuman berat meliputi Penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

3. Tujuan *Punishment*

Adapun tujuan dari diberlakukannya sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan-aturan adalah untuk mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi yang diberikan harus setimpal dan adil dengan perbuatan yang dilakukan sehingga dapat diterima. Sanksi yang diberikan bertujuan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan dan bukan untuk menyakiti.³³ Adapun didalam pasal 10 dalam kitab Undang undang Hukum Pidana (KUHP) menyatakan bahwa tujuan dari penjatuhan sanksi secara umum dapat dibagi menjadi tiga teori, yaitu :

- a. Teori *absolut* Teori ini berpendapat bahwa dasar keadilan dari hukum itu harus dalam perbuatan jahat itu sendiri, dimana seseorang mendapat hukuman karena perbuatannya yang jahat.
- b. Teori *relatif* atau teori tujuan Teori ini berpendapat bahwa yang menjadi dasar hukum bukanlah pembalasan tetapi mencari manfaat dari hukuman.

³³ Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Ke-2, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), 293.

- c. Teori gabungan Teori ini menggabungkan teori mutlak dan teori relatif dan dasar hukum ini terletak pada tindakan kejahatan itu sendiri.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. pada dasarnya kinerja apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengembangkan pekerjaannya pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya.³⁴ Selain kinerja adapun yang dimaksud dengan peningkatan kinerja karyawan adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Peningkatan kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, kuantitas atau produktivitas kerja, serta kualitas dari hasil kerja

Kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat diproleh dalam bentuk finansial atau non finansial, yang mana hal tersebut erat kaitannya dengan kinerja dalam organisasi perusahaan. Dimana hasil

³⁴ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2012), 63.

dari pencapaian karyawan juga dapat mengalami peningkatan maupun penurunan. Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan mengalami peningkatan atau penurunan dibutuhkan indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.³⁵

Pelaksanaan pekerjaan menjadi salah satu tanggung jawab bersama antara karyawan dengan manajernya. Karyawan dan manajer masing-masing mempunyai tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, visi, misi dan sasaran yang ingin dicapai.³⁶ Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Ada dua faktor kinerja yang pertama, Faktor

³⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,. *Manajemen sumber daya manusia*. (Bandung : Remaja Rosdakarya 2018), 75.

³⁶ Yogi Maihendra, “*Pengaruh Sanksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mitra Mart di Desa Menggala Sakti Kabupaten Rokan Hilir*” *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol 5, No. 2 (2021), 3654.

kemampuan Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (pengetahuan ketrampilan). Yang kedua, Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi(tujuan kerja).

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan secara umum dapat diartikan sebagai tindakan upaya guna untuk melihat dan mengukur atas kinerja dari setiap para karyawan terutama diperusahaan. Hal ini sangat berkaitan terhadap produktifitas dan efektivitas kerja karyawan tersebut dalam menghasilkan sesuatu. Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang beradsarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :³⁷

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapannya
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya

³⁷ Cardoso Gomes, Faustino.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi 2019), 194.

- d. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan Tindakan - tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul
- e. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)\
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

D. Etika Kerja Islam

1. Penegrtian Etika Kerja Islam

Pengertian Etika Kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Quran dan Hadist mengenai kerja dan orientasi terhadap pekerjaan dan pendekatan itu sebagai kebijakan dalam kehidupan manusia. Islam menempatkan pemahaman setinggi-tingginya pada nilai-nilai etika seperti mengatur semua aspek kehidupan. Etika dalam Islam adalah refleksi dari nilai-nilai yang baik dalam perilaku, tindakan, pemikiran atau bahkan hati.³⁸

³⁸ Ardana, Komang. *Perilaku Keorganisasian*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 26.

Etika kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras.³⁹ Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya yaitu berasal dari AlQur'an dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW. Etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggungjawab dalam Islam terdapat nilai-nilai etika kerja Islam, diantaranya adalah tauhid, khilafah, ibadah, tazkiyah dan ihsan. Dari nilai dasar ini dapat diangkat ke prinsip umum tentang keadilan, kejujuran, keterbukaan (transparansi), kebersamaan, kebebasan, tanggungjawab dan akuntabilitas.

Secara keseluruhan konsep etika kerja islam membangun sebuah organisasi dengan pembatasan yang minimum atau tidak ada pembatasan sama sekali dan dengan lingkungan yang penuh semangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kesejahteraan akan tersebar luas. Etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang dipegang suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan

³⁹ Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. *The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition*. International Journal of Business and Social Science, Vol 3 No. 20 (2012), 116.

keputusan dalam sebuah organisasi yang benar dan yang salah berdasarkan Syariah yaitu Al-Qur'an dan Hadits nabi Muhammad SAW.

2. Konsep dan Pandangan Islam Terhadap kerja

Manusia dalam konsepsi Islam diposisikan sebagai makhluk theomorfis yaitu makhluk dengan potensi yang dimiliki serta usaha yang dilakukannya dapat menyerupai sifat-sifat ketuhanan. Kegiatan moral, spiritual dan keduniaan manusia semuanya harus diintegrasikan dan dipadukan untuk direfleksikan satu sama lainnya. Islam memberikan suatu perspektif kepada manusia yaitu yang ditanam dan ditumbuhkan melalui pengembangan rasa pribadi yang tak lain merupakan sumber kekuatan bagi dirinya.⁴⁰

Dalam Al-Qur'an manusia ditegaskan sebagai makhluk yang diciptakan dalam bentuk yang paling baik, yaitu orang-orang beriman dan mengerjakan amal shaleh. Islam adalah agama yang menghargai kerja sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10:

فِإِذَا قُضِيَتِ الْصَّلَاةُ فَأَنْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."(QS. Al-Jumu'ah : 10)⁴¹

⁴⁰ Muhammad. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*. (Yogyakarta: BPFE, 2010), 14.

⁴¹ Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Quran, *Al-Quran Dan Terjemahanya Edisi Penyempurnaan* (Jakarta: Lanjah Pentsihian Mushaf Al-Quran, 2019), 817.

Berdasarkan ayat Al-Qur'an di atas menunjukan bahwa Islam memiliki sikap dan pandangan bahwa kerja merupakan perintah Allah bernilai ibadah yang harus ditunaikan manusia. Etika kerja Islam didasarkan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah sebagai sumber *rabbany*, serta *ijma'*, dan *qiyas* sebagai sumber yang telah disahkan. Hal-hal penting tentang penghayatan etika kerja Islam yang harus di perhatikan adalah sebagai berikut:⁴²

- a. Keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan.
- c. Dilarang memaksakan seseorang, alat- alat produksi atau binatang dalam bekerja.
- d. Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT.
- e. Diantara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya.
- f. Profesionalisme.

3. Indikator Etika Kinerja Islam

Etika kerja Islam dibangun atas dasar nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah, yang menekankan keseimbangan antara aspek spiritual, sosial, dan profesional dalam bekerja. Terdapat beberapa indikator utama yang menjadi pedoman bagi setiap individu maupun organisasi dalam menerapkan etika kerja Islami, antara lain:⁴³

⁴² Ayudiati. *Analisis Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating*. (Universitas Diponegoro, 2012), 35.

⁴³ Aziz & Abdul, *Etika Bisnis Perspektif Islam Implementasi Etika Islam dan Dunia Usaha*, (Bandung: Alfabeta, 2013) 102.

a. Keadilan (*'Adl'*)

Prinsip keadilan dalam Islam mengajarkan keseimbangan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Keadilan berarti memberikan hak kepada yang berhak, menilai secara objektif, dan memperlakukan semua pihak secara setara tanpa diskriminasi. Berdasarkan konteks organisasi, keadilan tercermin dalam pemberian reward dan punishment yang proporsional berdasarkan kinerja, bukan kedekatan pribadi. Sikap moderat dan seimbang ini juga menumbuhkan fungsi sosial dalam bekerja, di mana setiap individu menyadari bahwa hasil kerja harus memberi manfaat bagi sesama.

b. Berkehendak Bebas (*Ikhtiyar*)

Islam memberikan kebebasan kepada manusia untuk berkreasi, berinovasi, dan memanfaatkan sumber daya yang ada, selama tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Kebebasan ini mendorong karyawan untuk berpikir kritis, berinisiatif, dan mengembangkan potensi diri tanpa tekanan, namun tetap dalam koridor tanggung jawab moral dan etika. Di tempat kerja, prinsip ini menumbuhkan lingkungan yang produktif dan kreatif karena setiap individu memiliki ruang untuk berpendapat dan berkontribusi.

c. Tanggung Jawab (Amanah)

Konsep tanggung jawab dalam Islam menegaskan bahwa setiap individu harus dapat dipercaya atas tugas dan peran yang

diembannya. Tanggung jawab tidak hanya kepada atasan atau organisasi, tetapi juga kepada Allah SWT. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab akan bekerja dengan penuh dedikasi, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghindari kelalaian. Pada praktiknya, tanggung jawab juga mencakup menjaga nama baik perusahaan serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

d. Ihsan (Profesionalisme dan Kebaikan)

Ihsan bermakna melakukan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya dan penuh kesadaran bahwa Allah selalu mengawasi setiap tindakan. Menurut dunia kerja, ihsan berarti bekerja dengan kualitas terbaik, memberikan manfaat bagi orang lain, serta menghindari perilaku yang merugikan. Karyawan yang memiliki nilai ihsan akan menunjukkan sikap jujur, disiplin, dan berorientasi pada hasil yang unggul. Selain itu, mereka juga menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah yang bernilai dunia dan akhirat.

e. Transparansi (*Shafafiyah*)

Transparansi merupakan prinsip keterbukaan dalam menyampaikan informasi dan mengambil keputusan. Dalam etika kerja Islam, transparansi berarti menjauhkan diri dari tipu daya, manipulasi, dan ketidakjujuran. Praktik organisasi, prinsip ini diwujudkan melalui pelaporan yang jujur, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan, serta sistem evaluasi yang

dapat dipertanggungjawabkan. secara adanya transparansi, kepercayaan antaranggota organisasi meningkat, sehingga tercipta budaya kerja yang sehat dan harmonis.