

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia merupakan hamba Allah yang menjalankan ibadah serta amal shaleh. Dalam perspektif manajemen modern, manusia merupakan sumber daya insani atau *human capital* yang menjadi elemen penting dan penentu dalam mencapai visi dan keunggulan bersaing dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manusia (*Insan*) disebut makhluk jasmani dan rohani yang membedakannya dengan makhluk lain karena mampu mengembangkan nilai-nilai rohani dan nilai-nilai budaya, yang meliputi nilai pengetahuan, keagamaan, kesenian, ekonomi, kemasyarakatan dan politik. Sumber daya insani merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya insani yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global.¹

Sumber daya insani menjadi kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di alam ini, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini tercantum dalam firman Allah :

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيْعًا مِّنْهُۥٓ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ
لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

¹ Abdus Salam Dz, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Cirebon: STAIN PRESS, 2008), 1-3.

Artinya :

dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.²

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabatnya sebagai *Abdullah* (hamba Allah) yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah. Tuntunan semangat bagi muslim agar bekerja untuk meraih rezeki dari Allah Swt. Sebagaimana firman Allah SWT:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.³

Dari ayat ini Allah memberi petunjuk tentang hidup. Shalat dimaksudkan sebagai hubungan langsung seorang manusia dengan Allah, bertebaran di muka bumi artinya hubungan manusia dengan manusia atau alam lainnya

² Al-Qur'an, al-Jasiyah (45): 13.

³ Ibid., al-Jumu'ah (62): 10.

dengan cara berusaha mencari penghidupan dan rezeki Allah, dengan bekerja. Pada dasarnya dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban.

Suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan hingga menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Karena budaya tersebut dikaitkan dengan kadar kualitas kerja, maka budaya disebut budaya kerja, baik di dalam maupun diluar perusahaan/organisasi.⁴

Budaya kerja merupakan suatu pandangan hidup seseorang sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan karyawan dalam melakukan tugasnya. Budaya kerja dapat digunakan sebagai motivasi yang efektif dalam pencapaian tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.⁵

Manusia adalah suatu makhluk yang diarahkan dan terpengaruh suatu keyakinan yang mengikatnya, salah atau benar keyakinan tersebut niscaya mempengaruhi perilaku orang yang bersangkutan.⁶ Sejak awal masa muslim, umat Islam telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan

⁴Dezonda R Pattipawae, “Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip- Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar”, *Jurnal Sasi*, Vol. 17 No. 3 (2011), 34. DOI: 10.47268/sasi.v17i3.363

⁵Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 145.

⁶Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Pres, 2004), 52.

secara jelas mengenai konsep etos kerja. Etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai kerja yang diyakini dan dimiliki oleh seorang karyawan, yang nantinya mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.

Etos kerja tinggi akan terwujud jika dalam bekerja seorang muslim tersebut memiliki kekuatan 3-Q, yaitu kualitas iman dan kerja (*quality*), ketepatan atau kepercayaan waktu (*quick*) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (*quantity*) dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras⁷. Selain itu, seorang muslim yang memiliki etos kerja tinggi memiliki pandangan bahwa bekerja sebagai motivasi ibadah semestinya selalu memberikan yang terbaik. Selalu bekerja semaksimal mungkin (*maximize action*), bukan seadanya. Itulah yang disebut *Ihsan* (berbuat baik) atau *Itqan* (hasil terbaik).⁸

Etos kerja Islami juga dapat eksis dengan landasan yang kokoh bila pemahaman ajaran Islam dipahami secara adil oleh seseorang. Sehingga, giat bekerja dan etos kerja Islami merupakan bagian terpenting dari ibadah dalam Islam. Etos kerja yang tinggi dapat dilihat bagaimana seseorang itu mengimplementasikannya dalam seluruh aktivitas kehidupannya, baik aktivitas ubudiyah maupun keduniaan; baik aktivitas yang berkenaan dengan *hablumminannaas* maupun *hablumminallah*.⁹

Etos kerja dapat menimbulkan semangat dengan penuh keyakinan dan

⁷Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha* (Bandung: Alfabeta, 2013), 124.

⁸ Ibid., 125.

⁹Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Pres, 2004), 52.

rasa tanggung jawaban atas tugas dan amanah yang telah dilimpahkan kepadanya. Dalam Islam kita dapat mencontoh etos kerja Rosulullah SAW. Beliau adalah seorang pekerja dan pedagang yang merupakan satu kesatuan yang utuh dari kemandirian dan semangat wirausaha. Kejujuran, amanah, kecerdasan dan keterampilan, komunikasi dan pelayanan yang baik dan merupakan salah satu faktor penting bagi beliau dalam mencapai kesuksesannya. Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan pada 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, produktivitas karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Produktivitas kerja merupakan wujud kemampuan seseorang dalam bekerja yang ditunjukkan oleh hasil kerja yang dicapai. Produktivitas kerja seseorang biasanya ditunjukkan melalui hasil kerja baik yang berupa produk maupun yang berkaitan dengan bidang jasa tertentu. Dampak penerapan nilai-nilai budaya dan etos kerja berakibat penting terhadap kualitas sumber daya manusia dimana berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Untuk mendapatkan gambaran awal tentang apa yang akan diteliti dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi awal maupun analisis pendahuluan. Untuk memperoleh gambaran awal, peneliti mewawancarai Direktur dan beberapa staf PT Raga Gunawan Mandiri Kediri dan menemukan

beberapa informasi faktual.

PT Raga Gunawan Mandiri merupakan perusahaan yang fokus bergerak di bidang *flooring*, terutama *sport flooring*. Perusahaan ini telah melayani pembuatan lapangan olahraga hampir di seluruh Indonesia. Selain itu perusahaan ini juga mengembangkan usahanya di beberapa bidang yang masih berkaitan dengan fasilitas olah raga yaitu desain *furniture*, pembuatan lantai *vinyl*, toko *offline* dan *online* perlengkapan olahraga serta kontraktor pembuatan kolam renang.

Perusahaan yang dirintis oleh pasangan suami Istri Bapak Indra Gunawan dan Ibu Adelia ini bermula dari toko kecil yang menjual peralatan olah raga yang diberi nama *Raga Sport* pada tahun 2008. Berawal sebagai dropship alat-alat olahraga dari salah satu supplier di Surabaya, Bapak Indra Gunawan dan Ibu Adelia memberanikan untuk membuka usaha penjualan alat –alat olahraga tersebut. Namun, seiring dengan berjalannya waktu, usaha toko *Raga Sport* belum berjalan maksimal. Hal ini dikarenakan sebagian besar barang yang diterima dari supplier di Surabaya adalah barang yang kualitasnya tidak terlalu bagus bahkan beberapa diantaranya mendekati masa *expired date*, sehingga banyak barang yang tidak laku dijual. Selain kesulitan dalam menjual produk, Bapak Indra Gunawan dan Ibu Adelia juga kesulitan dalam membayar angsuran pada bank. Bapak Indra Gunawan dan Ibu Adelia saat itu memang berencana ingin membesarkan toko sehingga mengambil pinjaman di salah satu bank konvensional. Total nilai pokok pinjaman beserta bunganya mencapai milyaran rupiah.

Beberapa kendala yang dihadapi oleh Bapak Indra Gunawan dan Ibu Adelia

tersebut sempat membuat terpuruk sehingga memutuskan berhenti sejenak dan merevisi manajemen serta tujuan usaha yang mereka jalani. Bapak Indra Gunawan dan Ibu Adelia mencoba untuk semakin mendekatkan diri pada Allah SWT dan memperbaiki kualitas ibadah. Hingga Bapak Indra Gunawan dan Ibu Adelia mengambil keputusan besar menjual semua sebagian besar aset yang mereka miliki untuk menutup semua hutang di bank. Semua produk yang ada di Raga Sport dibagikan kepada yang membutuhkan. Hal ini mereka lakukan sebagai ikhtiar untuk mendapatkan pertolongan dari Allah, yaitu dengan jalan menutup hutang riba dan memperbanyak sadaqah.

Bapak Indra Gunawan dan Ibu Adelia kemudian memutuskan untuk beralih pada bidang jasa pembuatan lapangan olah raga bernama Raga Sport Flooring pada tahun 2017. Keputusan ini diambil karena belum banyak yang bergerak di bidang sport flooring. Raga Sport Flooring ini kemudian berubah nama menjadi PT Raga Gunawan Mandiri hingga saat ini dengan berbagi divisi usahanya. Hingga bulan Maret 2021 PT Raga Gunawan Mandiri telah menyelesaikan 300 lebih proyek pembuatan lapangan olah raga di seluruh Indonesia meliputi lapangan futsal, mini soccer, basket, volley dan beberapa cabang olah raga lainnya. Berikut ini perkembangan jumlah proyek di PT Raga Gunawan Mandiri Kediri disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Proyek PT Raga Gunawan Mandiri Kediri¹⁰

TAHUN	JUMLAH PROYEK	NOMINAL
2017	32	Rp 2.198.000.000,-

¹⁰Indra Gunawan, Direktur PT Raga Gunawan Mandiri, Kediri, 29 Maret 2021

TAHUN	JUMLAH PROYEK	NOMINAL
2018	57	Rp 4.894.965.000,-
2019	79	Rp 6.800.000.000,-
2020	106	Rp 5.300.000.000,-
2021 (Januari sd Juli)	77	Rp 7.591.441.000,-
TOTAL	321	Rp 26.784.406.000,-

Pada tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa kinerja PT Raga Gunawan Mandiri terus mengalami peningkatan. Hal ini terlihat pada jumlah proyek yang semakin meningkat tiap tahun. Proyek yang dikerjakan meliputi pembuatan lapangan olahraga yang tersebar di seluruh Indonesia. Beberapa diantaranya adalah pembuatan lapangan olahraga di Polres Blitar, Pertamina Surabaya, Pemkot Jembrana Bali, Kemenko Maritim Jakarta, GOR Timika Papua dan beberapa proyek lainnya. Berawal dari dua orang yaitu Bapak Indra Gunawan dan Ibu Adelia, saat ini telah berkembang menjadi hampir 25 orang karyawan dengan kualifikasi masing-masing. Tingkat pendidikan karyawan PT Raga Gunawan Mandiri beragam, mulai dari setingkat lulusan SMA hingga lulusan strata satu. Budaya kerja yang diterapkan sangat kental dengan nuansa Islami. PT Raga Gunawan Mandiri mempunyai konsep bahwa segala yang dikerjakan oleh semua pihak yang berhubungan dengan perusahaan hendaknya tidak melanggar aturan Allah SWT.

Perusahaan ini mampu bangkit dari keterpurukan hingga terus mengalami peningkatan. Berdasarkan hal inilah yang membuat penulis untuk meneliti hal apa yang dilakukan PT Raga Gunawan Mandiri sehingga bisa sukses meningkatkan kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian dan analisis pendahuluan, maka

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Penerapan Budaya dan Etos Kerja Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Raga Gunawan Mandiri Kediri)**”.

B. Fokus Penelitian

Dari uraian konteks penelitian diatas, guna mempermudah dalam proses penelitian tesis ini, maka penulis merumuskan beberapa fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan budaya kerja Islami di PT Raga Gunawan Mandiri Kediri?
2. Bagaimana penerapan etos kerja Islami di PT Raga Gunawan Mandiri Kediri?
3. Bagaimana penerapan budaya dan etos kerja Islami sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan pada PT Raga Gunawan Mandiri Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan budaya kerja Islami di PT Raga Gunawan Mandiri Kediri.
2. Untuk mengetahui penerapan etos kerja Islami di PT Raga Gunawan Mandiri Kediri.
3. Untuk mengetahui penerapan budaya dan etos kerja Islami sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan pada PT Raga Gunawan Mandiri Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dari segi teoritis maupun praktisnya sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Untuk mengembangkan mata kuliah yang berhubungan dengan bidang ekonomi diprogram Pascasarjana Ekonomi Syariah.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini penulis mengharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian ilmiah dan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang bagaimana penerapan budaya dan etos kerja Islami sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan pada PT Raga Gunawan Mandiri Kediri.

- b. Bagi IAIN Kediri Program Pascasarjana Ekonomi Syariah

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri Program Pascasarjana Ekonomi Syariah dalam memberikan tambahan cakrawala pengetahuan dari sisi realistis ekonomi yang kemudian dapat ditelaah dan ditindak lanjuti demi memperkaya hasanah keilmuan Program Pascasarjana Ekonomi Syariah.

- c. Bagi lembaga

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan yang positif bagi perusahaan yang terkait.

d. Bagi pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan keilmuan yang terkait dengan Ekonomi Syariah.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mempunyai tujuan uraian singkat hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang masalah yang sejenis, bisa berupa buku-buku yang telah diterbitkan, tesis sebelumnya atau sejenisnya.¹¹

1. Jurnal M Akob dengan judul, “*Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan*”.¹²

Jurnal ini melakukan penelitian dan mengkaji tentang pengaruh etika kerja Islam. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama meneliti tentang budaya kerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal ini meneliti tentang kinerja karyawan sementara penulis

¹¹Tim Buku Pedoman Penulisan Tesis Dan Karya Tulis Ilmiah Tahun 2019, *Pedoman Penulisan Tesis & Karya Ilmiah* (Kediri: STAIN Kediri, 2019), 62.

¹²Muh Akob, “Analisis Etika Kerja Islam Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetesni Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol. 1 No. 1 (2018), 80-101. DOI: 10.23969/paradigmapolistaat.v1i1.519

melakukan penelitian tentang kinerja perusahaan. Selain itu obyek penelitiannya pun berbeda.

2. Jurnal Nur Sri Dewi dan Hasmiati yang berjudul “*Analisis Budaya Organisasi pada Bank BNI Syariah Cabang Lhokseumawe menurut Konsep Manajemen Syariah*”.¹³

Jurnal ini menjelaskan implementasi budaya organisasi pada Bank BNI Syariah cabang Lhokseumawe dan menganalisis budaya organisasi pada Bank BNI Syariah cabang Lhokseumawe menurut analisis manajemen syariah. Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi BNI Syariah cabang Lhokseumawe sudah sesuai dengan konsep Manajemen syariah. Dimana salah satu konsep manajemen berbasis syariah itu memanfaatkan sumber daya dengan prinsip-prinsip Islam, yaitu prinsip ketauhidan, keadilan, nubuwah, khilafah dan ma’ad. Prinsip ketauhidan terlihat dari perwujudan perilaku yang mencakup penerapan akhlak yang jujur dan menepati janji, bekerja ikhlas dan mengutamakan niat ibadah. Prinsip ini tercermin pada nilai budaya kerja BNI Syariah poin integritas. Untuk prinsip keadilan terlihat pada budaya kerja yang terdapat pada poin orientasi pelanggan, yaitu Memberikan layanan yang terbaik melalui kemitraan yang sinergis, Melayani melebihi harapan, dan Membagi pengetahuan yang bermanfaat. Hal ini dibuktikan dengan terciptanya pola komunikasi yang baik antara karyawan dan nasabah serta adanya kerjasama

¹³Nur Sari Dewi dan Hasmiati, “Analisis Budaya Organisasi pada Bank BNI Syariah Cabang Lhokseumawe menurut Konsep Manajemen Syariah”, *Jurnal Ekonomi Syariah, Akuntansi Dan Perbankan*, Vol. 1 No. 2 (2017), 149-166.

tim dan keompokan diantara seluruh karyawan. Untuk prinsip nubuwah terlihat pada budaya kerja yang amanah, amanah merupakan salah satu sifat wajib dari rasul, dan Bank BNI Syariah cabang Lhokseumawe sudah menerapkan budaya kerja yang amanah dalam menjalankan usahanya

Persamaan dalam penelitian kali ini adalah sama-sama menganalisis tentang budaya organisasi suatu perusahaan. Perbedaan penelitian kali ini adalah pada obyek yang diteliti yaitu PT Raga Gunawan Mandiri. Selain itu pada penelitian yang dilakukan penulis juga membahas tentang konsep etos kerja islami kaitannya dengan kinerja perusahaan.

3. Jurnal Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, dan Lusi Oktaviani yang berjudul “*Etos Kerja Islami sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja.*”¹⁴

Hasil penelitian menyetujui bahwa Etos Kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusianya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Bagi seorang muslim yang bekerja merupakan ibadah, ibadah pada dasarnya adalah wajib, sehingga bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam menggapai ridho Allah SWT. Sehingga dari hal diatas menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam mempunyai hubungan positif terhadap kinerja

¹⁴ Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, dan Lusi Oktaviani, “Etos Kerja Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”, dalam *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017)*, 411-420.
(<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/6687/4846>)

karyawan. Hal ini didukung pandangan Islam, dimana suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika dalam bekerja.

Persamaan pada penelitian kali ini adalah sama-sama melakukan kajian tentang etos kerja Islami. Perbedaan dari penelitian kali ini adalah dari segi variabel yaitu penulis juga meneliti tentang budaya kerja Islami terkait dengan kinerja perusahaan.

4. Jurnal Layaman dan Maya Jumalia yang berjudul "*Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon*".¹⁵

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon bisa ditingkatkan dengan membangun budaya kerja dan etos kerja islami. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian kali ini adalah sama-sama meneliti tentang budaya dan etos kerja islami. Perbedaan terletak obyek penelitian serta variabelnya dimana pada penelitian terdahulu meneliti tentang kinerja karyawan sementara penulis melakukan penelitian tentang kinerja perusahaan.

¹⁵Layaman dan Maya Jumalia, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon", *Indonesian Journal of Strategic Management*, Vol. 1 No. 1 (2018), 70-81. DOI: 10.25134/ijsm.v1i1.843

5. Tesis Muh Ilham Alim Bachrie yang berjudul “Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Kerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan PT Daeng Rimakka Makassar Tour & Travel (Biro Perjalanan Wisata)”¹⁶

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan komitmen kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Daeng Rimakka Makassar Tour & Travel. Persamaan pada penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang kinerja perusahaan. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian serta variabelnya dimana pada penelitian terdahulu meneliti tentang kemampuan dan komitmen kerja sementara penulis melakukan penelitian tentang etos kerja dan budaya kerja .

F. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasannya, secara teknis mengacu pada buku pedoman penulisan tesis yang terdiri atas tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian utama/ inti, dan bagian akhir.

Bagian awal tesis memuat beberapa halaman terletak pada sebelum isi halaman yang memiliki beberapa bagian, pada bagian awal ini meliputi: halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, moto, persembahan, abstrak, prakata, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan pedoman transliterasi huruf Arab-Latin.¹⁷

¹⁶Muh Ilham Alim Bachrie, “Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Kerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan PT. Daeng Rimakka Makassar Tour & Travel (Biro Perjalanan Wisata)”, (Tesis Magister, Universitas Hassanudin, Makassar, 2011).

¹⁷Tim Buku Pedoman Penulisan Tesis Dan Karya Tulis Ilmiah Tahun 2019, *Pedoman Penulisan Tesis & Karya Ilmiah* (Kediri: STAIN Kediri, 2019), 40.

Bagian inti tesis memuat beberapa Bab dengan format (susunan/sistematis) penulisan disesuaikan pada karakteristik pendekatan penulisan kualitatif. Dan ketiga bagian akhir tesis meliputi daftar rujukan, lampiran-lampiran yang berisikan lampiran foto atau dokumen-dokumen lain yang relevan, dan daftar riwayat hidup penulis.

Pada bagian inti tesis ini terdiri dari enam bab, dimana satu Bab dengan bab lain ada keterkaitan dan ketergantungan secara sistematis, dengan kata lain pembahasannya berurutan dari Bab pertama hingga ke enam. Adapun sistematika pembahasan tesis ini sesuai dengan penjabaran sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang berisikan tentang konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Teori. Dimana kajian ini meliputi tiga sub bab: sub-bab Pertama membahas tentang Konsep Budaya Kerja Islami: Pengertian Budaya Kerja Islami. Pada sub-bab kedua membahas tentang Konsep Etos Kerja Islami: Pengertian Etos Kerja Islami, Ciri Etos Kerja Islam. Sementara pada sub-bab ke tiga menjelaskan tentang kinerja perusahaan; pengertian kinerja perusahaan, indikator kinerja perusahaan dan konsep peningkatan kinerja perusahaan.

Bab III Metode Penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengecekan keabsahan data

Bab IV Hasil Penelitian yang terdiri dari dua bagian yaitu, (1) Paparan Data Penelitian yang meliputi: (a) Penerapan Budaya kerja Islami di PT Raga

Gunawan Mandiri Kediri; (b) Penerapan Etos kerja Islami di PT Raga Gunawan Mandiri Kediri; (c) Budaya dan etos kerja Islami sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. (2) Temuan penelitian yang meliputi: (a) Budaya kerja Islami di PT Raga Gunawan Mandiri Kediri; (b) Etos kerja Islami di PT Raga Gunawan Mandiri Kediri; (c) Budaya dan etos kerja Islami sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Bab V Pembahasan tentang hasil penelitian dengan cara penelusuran titik temu antara teori yang sudah dipaparkan di Bab satu dan Bab dua yang kemudian dikaitkan dengan hasil penemuan penelitian yang merupakan realitas empiris Bab empat dengan menggunakan analisa pencarian makna sesuai dengan bab tiga. Adapun yang difokuskan dalam pembahasan di Bab ini meliputi: (a) Penerapan Budaya kerja Islami di PT Raga Gunawan Mandiri Kediri; (b) Penerapan Etos kerja Islami di PT Raga Gunawan Mandiri Kediri; (c) Budaya dan etos kerja Islami sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan di PT Raga Gunawan Mandiri Kediri

Bab VI Penutup berupa kesimpulan, implikasi dan saran-saran atau rekomendasi.