

# **TINJAUAN TEORI KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Sutono** \*)  
**Iwan Suroso** \*)

## **ABSTRACT**

Problems faced by private organizations like the Organization to improve employee performance including the role of leadership in agency leads, if the lead agency can not be a fair and can not provide a good example to his subordinates that will occur anti climax with the results of work performed by employees.

So is the work ethic, is the willingness of employees to influence, mobilize and direct the action their selves and another person or group of people to achieve certain goals in certain situations. Ethos shaped by a variety of habits, cultural influences, as well as the value system which he believed. From the word ethos, which is almost close to the sense of morals or values related to good or evil (moral), so it is contained in the ethos of passion or a very strong spirit to do things optimally, better, and even strive to achieve work quality is as perfect as possible.

Keyword: Leadership and ethos of Islamic Work toward Employee Performance

## **ABSTRAK**

Permasalahan yang dihadapi oleh organisasi swasta seperti Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah peran pimpinan dalam memimpin instansi, apabila dalam memimpin suatu instansi tidak dapat bersifat adil dan tidak dapat memberikan teladan yang baik kepada bawahannya tentunya akan terjadi anti klimaks dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya.

Begitu juga dengan etos kerja, merupakan kemauan karyawan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri sendiri dan orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Kata Kunci : Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

*Brand, service and process* merupakan tiga nilai utama yang harus dikembangkan untuk organisasi baik diperusahaan maupun di swastaaan (Kertajaya:2001). Bagaimana organisasi yang bergerak dibidang jasa yaitu pelayanan kepada masyarakat, seperti yang terjadi di Organisasi, harus memiliki *brand image* yang baik dimata masyarakat dengan memberikan *service* yang memuaskan sekaligus *process* yang cepat dan akurat di dalam memberikan pelayanan untuk mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya. Tiga nilai utama itulah yang hanya bisa diwujudkan organisasi yang memiliki karyawan yang handal.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat memerlukan menggunakan model gaya kepemimpinan dan etos kerja yang baik, ini telah membuktikan bagaimana hebatnya dua nilai utama tersebut. Namun demikian, tidaklah mudah bagi organisasi untuk dapat memiliki sumber daya manusia

---

\*) Keduanya Dosen Tetap FE UMK

yang handal, sumber daya perusahaan yang merasa bahwa mereka bukan anggota suatu fungsi belaka, melainkan anggota suatu proses, sehingga mereka tidak akan bertindak secara parsial tetapi akan memberikan kontribusi yang maksimal pada masyarakat.

Banyak sekali faktor yang dapat menjadikan sumber daya manusia menjadi sumber daya yang memiliki prestasi kerja. Salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kekuatan *aspirasional*, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi seorang pekerja untuk berprestasi (Kartono : 2003). Namun demikian tidak semua bentuk kepemimpinan dapat menghasilkan sebuah prestasi baik secara kolektif (organisasi/lembaga) maupun bersifat individual bagi para karyawan/karyawati. Kemudian peran yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja seorang karyawan adalah dari dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Sesuatu yang bermanfaat (*shalih*), yang kemudian melahirkan suatu peningkatan perbaikan (*ishlah, improvement*) untuk meraih nilai yang lebih bermakna. Dia mampu mengejawantahkan idenya dalam bentuk perencanaan, tindakan serta melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari aktivitas yang dilakukannya (Tasmara : 2002).

Bagi seorang muslim lebih dari itu, dia tidak akan bekerja sekedar untuk bekerja, asal mendapat gaji, dapat surat pengangkatan, atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai penganggur. Hal itu disebabkan karena kesadaran bekerja secara produktif serta etos yang tinggi merupakan karakter kepribadian seorang muslim.

Ajaran sunnah yang mengatakan, "tangan di atas lebih mulia daripada tangan di bawah," seakan-akan menghantui dirinya, menggedor dan menggapai-gapai untuk selalu tampil sebagai subyek yang terbaik. Dia akan merasa nista apabila dalam hidupnya tak mampu memberikan makna pada lingkungannya, bahkan dia tak merasa berharga apabila harus hidup sebagai benalu yang hidupnya statis apalagi harus menjadi peminta-minta (Tasmara ,1994).

Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian kesadaran atau nilai-nilai budaya yang dianut oleh manusia sangat menentukan. Jadi dalam pembangunan ekonomi, etos kerjalah yang sangat menjiwai dan menentukan langkah-langkah perilaku manusia. (Raharjo : 2001). Dalam kerja modern, pembicaraan etos kerja telah menjadi pembicaraan yang begitu penting. Mengingat saat ini telah berkembang semakin kompleks bukan hanya seputar manajemen dan teknologi produksi serta perluasan pasar, tetapi juga kharisma moral serta kekuatan spiritual yang mendasari kerja, sehingga semakin efektif dan efisien yang selanjutnya dapat bersaing dan memenangkan persaingan global yang semakin ketat.

Penelitian tentang kinerja sebelumnya telah dilakukan oleh oleh Khol (2005) variabel yang dipergunakan dalam penelitian adalah gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Diperoleh hasil bahwa diperoleh ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri). Dan Secara simultan (bersama-sama) juga diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengertian Kinerja**

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan pasti mengharapkan penghargaan dari

hasil kerjanya, karena penghargaan itu dapat memberikan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut *John Westerman* dan *Pauline Donghue* dalam Soejono (2005), kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Mangkunegara dalam Soejono (2005). Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi dari karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan bisa memberikan kontribusi kepada organisasi Mathis dan Jackson dalam Soejono (2005). Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dan hasil kerjanya, sedangkan kinerja menurut *Bernardin* dan *Russell* adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari karyawan melalui kegiatan yang telah dilakukan selama periode waktu tertentu (Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain :

- 1) Faktor personal/individu yang meliputi : pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manager dan team leader.
- 3) Faktor tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem yang meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional) yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Mahmudi, 2005).

### **Pengertian Kepemimpinan**

Studi tentang kepemimpinan sejak dulu banyak menarik perhatian para ahli. Sepanjang sejarah, telah dikenal adanya kepemimpinan yang berhasil dan yang tidak berhasil. Selain itu kepemimpinan banyak mempengaruhi cara kerja dan perilaku banyak orang. Sebagian sebabnya sudah diketahui dan sebagian lagi belum terungkap.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sering dipermasalahkan karena baik swasta maupun masyarakat semakin menyadari bahwa terciptanya suatu tujuan dalam skala nasional, regional atau lokal tergantung pada kepemimpinan seseorang yang memimpin suatu instalasi, jawatan, perusahaan, lembaga dan sebagainya sehingga dapat dijelaskan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau gagal ditentukan oleh kepemimpinan, dimana pimpinanlah yang bertanggung jawab atas segala pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut.

Menurut Effendi (1992:1) kepemimpinan mengacu pada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau lebih individu dalam kelompok yang membantu kelompok mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diperoleh pengertian bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial. Dalam hal ini, kepemimpinan merupakan pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seorang terhadap orang lain untuk menstruktur (mengatur) aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Kemudian menurut Nawawi (2001) kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Kartono (1993) menyatakan bahwa pemimpin dan manajer terutama pemimpin paling atas dan top manajer merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik didunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, swastaaan negara, dan lain-lain, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab pemimpin dan manajer sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama).

Menurut Danim (2004) bahwa kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu. Pemimpin adalah faktor mutlak yang dibutuhkan keberadaannya dalam suatu organisasi, betapapun kecilnya organisasi tersebut. Oleh karena itu kepemimpinan harus dipegang seorang pribadi yang memiliki kecakapan atau kelebihan di satu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas demi tercapainya satu atau beberapa tujuan (Kartono : 1993).

Corak atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang manajer akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Gaya kepemimpinan ada delapan, yaitu tipe kharismatis, paternalistis, militeristis, otokratis, *laissez faire*, populistis, administratif dan tipe demokratis (Kartono, 1993) dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarangpun orang tidak mengetahui benar, sebab-sebab mengapa seseorang itu memiliki kharisma begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.

b. Tipe Paternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut :

- 1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- 2) Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
- 4) Hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, berkreasi dan berimajinasi.
- 5) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

c. Tipe Militeristis

Tipe ini sifatnya sok kemiliter-militeran. Hanya gaya luarnya saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter.

Hendaknya dipahami, bahwa tipe kepemimpinan militeristis itu berbeda dengan kepemimpinan organisasi militer (seorang tokoh militer). Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeristis antara lain ialah :

- 1) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya; keras sangat otoriter; kaku dan sering kali kurang bijaksana.
- 2) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahannya.
- 3) Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan.
- 4) Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya.
- 5) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan dari bawahannya.
- 6) Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

d. Tipe Otokratis

Otokrat berasal dari perkataan *autos* = sendiri, dan *kratos* = kekuasaan, kekuatan. Jadi otokrat berarti penguasa absolut. Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one man show*. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buahnya tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

Selanjutnya, pemimpin selalu berdiri jauh dari anggota kelompoknya jadi ada sikap memisahkan diri dan eksklusif. Sikap dan prinsip-prinsipnya sangat konservatif/kuno dan ketat serta kaku. Pemimpin seperti ini mau bersikap baik terhadap bawahan, asal bawahan tersebut patuh secara mutlak, dan menyadari tempatnya sendiri-sendiri. Yaitu bawahan yang memiliki tipe "hamban setia" (*yes bos/beres bos*).

e. Tipe *Laissez Faire*

Pada tipe kepemimpinan ini, sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki ketrampilan teknis.

f. Tipe Populistik

Kepemimpinan *populistik* berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Dia tidak mau membuat kebijakan-kebijakan yang dirasa asing bagi kelompoknya.

g. Tipe Administratif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

h. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahian para spesialis dengan bidangnya masing-masing.

## **Etos Kerja Islami**

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata *etika*, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan mengurangi sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*no single defect*) (Tasmara, 2002).

Kemudian Tasmara (2002) dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja Islami* menyatakan etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etos kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya (*profesional*).

## **Ciri Etos Kerja Muslim**

Dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Tasmara, 2004), menyampaikan ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Kecanduan terhadap waktu.  
Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap orang. Apakah dia orang kaya atau miskin, penjahat atau orang alim akan memperoleh jatah deposito waktu yang sama, yaitu 24 jam atau 1.440 menit atau sama dengan 86.400 detik setiap hari. Tergantung kepada masing-masing manusia bagaimana dia memanfaatkan depositonya tersebut.
- 2) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas).  
Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang diambil dari bahasa Arab mempunyai arti : bersih, murni (tidak terkontaminasi), sebagai antonim dari syirik (tercampur). Ibarat ikatan kimia air (H<sub>2</sub>O), dia menjadi murni karena tidak tercampur apapun, dan bila sudah tercampur sesuatu (misalnya CO<sub>2</sub>) komposisinya sudah berubah dan dia bukan lagi murni H<sub>2</sub>O. Kata ikhlas dapat disejajarkan dengan *sincere* (bahasa Latin *sincerus* : *pure*) yang berarti suasana atau ungkapan tentang apa yang benar yang keluar dari hati nuraninya yang paling dalam (*based on what is truly and deeply felt, free from dissimulation*)
- 3) Memiliki kejujuran.  
Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan

- berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).
- 4) Memiliki komitmen.  
Yang dimaksudkan dengan *commitment* (dari bahasa Latin : *committere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*).
  - 5) Istiqomah atau kuat pendirian.  
Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten (dari bahasa Latin *consistere; harmony of conduct or practice with profession; ability to be asserted together without contradiction*), yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.
  - 6) Disiplin.  
Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (Latin: *disciple, discipulus*, murid, mengikuti dengan taat), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.
  - 7) Konsekuen dan berani menghadapi tantangan.  
Ciri lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya. Bagi mereka, hidup adalah pilihan (*life is a choice*) dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya.
  - 8) Memiliki sikap percaya diri (*self confidence*).  
Sikap percaya diri dapat kita lihat dari beberapa ciri kepribadiannya yang antara lain sebagai berikut :
    - a) Mereka berani menyatakan pendapat atau gagasannya sendiri walaupun hal tersebut beresiko tinggi, misalnya menjadi orang yang tidak populer atau malah dikucilkan.
    - b) Mereka mampu menguasai emosinya; ada semacam *self regulation* yang menyebabkan dia tetap tenang dan berpikir jernih walaupun dalam tekanan yang berat (*working under pressure*).
    - c) Mereka memiliki independensi yang sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh sikap orang lain walaupun pihak lain adalah mayoritas. Baginya, kebenaran tidak selalu dicerminkan oleh kelompok yang banyak.
  - 9) Kreatif  
Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli (*new and original: using or showing use of the imagination to create new ideas or things*) sehingga diharapkan hasil kerjanya dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif.
  - 10) Bertanggung jawab.  
Bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertaqwa. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau utang yang harus kita bayar dengan cara melunasinya sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan.

- 11) Bahagia karena melayani.  
Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepeduliannya terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di akherat, tetapi di duniapun mereka sudah merasakannya.
- 12) Memiliki harga diri.  
Harga diri (*dignity, self esteem*) merupakan penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana ia menyukai pribadinya, harga diri mempengaruhi kreatifitasnya, dan bahkan apakah ia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut.
- 13) Memiliki jiwa kepemimpinan.  
Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan.
- 14) Berorientasi ke masa depan.  
Seorang pribadi muslim yang memiliki etos kerja tidak akan berkata, "ah, bagaimana nanti," tetapi dia akan berkata, "nanti, bagaimana?" dia tidak mau berspekulasi dengan masa depan dirinya. Dia harus menetapkan sesuatu yang jelas dan karenanya seluruh tindakannya diarahkan kepada tujuan yang telah dia tetapkan.
- 15) Hidup berhemat dan efisien.  
Dia akan selalu berhemat karena seorang mujahid adalah seorang pelari marathon, lintas alam, yang harus berjalan dan ari jarak jauh. Karenanya, akan tampaklah dari cara hidupnya yang sangat efisien di daam mengeloa setiap "*resources*" yang dimilikinya. Dia menjauhkan sikap yang tidak produktif dan mubazir karena mubazir adaah sekutunya setan yang mahajelas.  
Dia berhemat bukanlah dikarenakan ingin memupuk kekayaan sehingga melahirkan sikap kikir individualistis, melainkan dikarenakan ada satu reserve bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up and down*, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang.
- 16) Memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*).  
Dia memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam (*ulil abab*) untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung, dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistik.
- 17) Memiliki jiwa bertanding (*fastabiqul khoirot*).  
Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan penuh rasa tanggung jawab.
- 18) Mandiri.  
Karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, sedangkan jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri, sehingga dia tidak pernah mampu mengaktualisasikan asset, kemampuan, serta potensi Ilahiahnya yang sungguh sangat besar nilainya.
- 19) Haus mencari ilmu  
Seorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted*, karena sikap pribadinya yang kritis dan tak pernah mau menjadi kerbau jinak, yang hanya mau manut kemana hidungnya ditarik.



Dia sadar bahwa dirinya tidak boleh ikut-ikutan tanpa pengetahuan karena seluruh potensi dirinya suatu saat akan diminta pertanggungjawaban dari Allah SWT (*al-Isra'*: 36)

- 20) Memiliki semangat perantauan.  
Mereka ingin menjelajahi hamparan bumi, memetik hikmah, mengambil pelajaran dari berbagai peristiwa budaya manusia. Jiwa perantauannya mengantarkan dirinya untuk mampu mandiri, menyesuaikan diri, dan pandai menyimak dan menimbang budaya orang lain. Hal ini menyebabkan dirinya berwawasan universal, tidak terperangkap dalam fanatisme sempit, apalagi kauvinisme yang merasa bahwa hanya bangsa dan negaranya sajalah yang paling unggul.
- 21) Memperhatikan kesehatan dan gizi.  
*Mens sana in corpore sano*, bagi seorang muslim bukanlah hanya sebagai motto olah raga, tetapi dia bagian dari spirit atau gemuruh jiwanya, meronta dan haus untuk berprestasi.
- 22) Tangguh dan pantang menyerah.  
Izin Allah adalah *sunnatullah* yang berlaku universal. Bukan milik ummat Islam saja tapi milik siapapun. Siapa yang menolak *sunnah* maka dia telah menolak nikmat Allah. Maka, bekerja keras, ulet, dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja.  
Keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menghadapi tantangan dan tekanan (*pressure*), sebab sejarah telah banyak membuktikan betapa banyak bangsa yang mempunyai sejarah pahit, namun akhirnya dapat keluar dengan berbagai inovasi, kohesivitas kelompok, dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungannya.
- 23) Berorientasi pada produktifitas.  
Seorang muslim akan berhitung efisien, artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah keluaran (*performance*) dibandingkan dengan energi (waktu tenaga) yang dia keluarkan (produktifitas: keluaran yang dihasilkan berbanding dengan masukan dalam bentuk waktu dan energi).
- 24) Memperkaya jaringan silaturahmi.  
Bersilaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak mau atau enggan bersilaturahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya dia sedang mengubur masa depannya. Dia telah mati sebelum mati.
- 25) Memiliki semangat perubahan (*spirit of change*)  
Pribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri. Betapapun hebatnya seseorang untuk memberikan motivasi, ha itu hanyalah kesia-sian belaka, bila pada diri orang tersebut tidak ada keinginan untuk dimotivasi.

## PENELITIAN SEBELUMNYA

Penelitian oleh Khol (2005) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta. Variabel yang dipergunakan dalam penelitian adalah gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 100 responden dengan teknik *random sampling*, sedangkan alat analisis yang dipergunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil uji t diperoleh ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri). Secara simultan (bersama-sama) atau uji F, juga diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

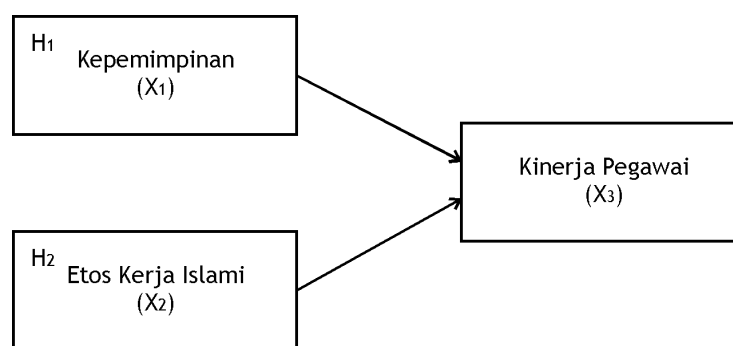
Penelitian oleh Soejono (2005) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi. Peneliti ini menggunakan metode survey, sample dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor-kantor pusat terminal Purabaya, Tambak Oso Wilangun, Joyoboyo dan Bratang. Structural Equation Modelling (SEM) dipakai untuk menganalisa model dengan bantuan program AMOS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap karyawan, ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan pelanggan, tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi yang diarahkan pada kinerja organisasi terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Suharti (2001) dengan judul hubungan upah, lingkungan kerja, kepemimpinan dan pendidikan Terhadap produktivitas kerja di PT. Apac Inti Coorpora Bawen. Variabel yang dipergunakan adalah upah, lingkungan kerja, kepemimpinan dan pendidikan serta produktivitas kerja. Dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 200 responden dengan teknik *random sampling*, sedangkan alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini faktor paling dominan yang berpengaruh dengan produktivitas adalah upah, karena upah merupakan kebutuhan hidup yang paling pokok untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, baik papan, pangan atau sandang.

## KESIMPULAN

Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan di suatu organisasi swasta beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri diantaranya yaitu kepemimpinan, dan etos kerja Islami. Sehingga dapat dijelaskan dalam kerangka teoritik sebagai berikut :

Gambar 1.  
Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

Permasalahan yang dihadapi oleh organisasi swasta seperti Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah peran pimpinan dalam memimpin instansi, apabila dalam

memimpin suatu instansi tidak dapat bersifat adil dan tidak dapat memberikan teladan yang baik kepada bawahannya tentunya akan terjadi anti klimaks dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya.

Begitu juga dengan etos kerja, merupakan kemauan karyawan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri sendiri dan orang lain atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an*, Al-Qur'an Digital Versio : 2, Maret 2004.
- Arikunto, Suharsini, 1997 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Melton Patra.
- Asrofi, Muhammad Yusron, 2007 *Kepemimpinan Islam KH Ahmad Dahlan*, makalah, <http://eprints.ums.ac.id>, 31 Maret 2010, 05:0
- Imam Ghozali. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit : UNDIP, Semarang.
- \_\_\_\_\_, 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Revisi. Badan Penerbit : UNDIP, Semarang.
- Jogiyanto, 2010, *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, Badan Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 1993. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Nawawi, H. Hadari. 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panji Anoraga. 1992. *Manajemen Pemasaran*, Remaja Rosda Karya Bandung.
- Setyani. 2001. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jamu Sinar Pustaka Unggaran*. Skripsi tidak dipublikasikan. Unissula, Semarang.
- Sugiyono dan Eri Wibowo. 2001. *Statistika Untuk Penelitian Dengan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Window*. Alfa Beta Bandung.
- Soedjono. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)* Surabaya.
- Nawawi, H. Hadari, 1993 *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,.
- Sudarwan, Danim, Motivasi, 2004, *Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, cet. Ke-1, Jakarta: PT. Rineka Cipta,
- Tasmara, Toto, 2004. *Membudayakan Etos kerja Islami*, cet. Ke-4, Jakarta: Gema Insani,.
- Toha Jabir Al-Alwani, 2005, *Bisnis Islam*, Yogyakarta: AK Group,.