

ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DI BMT MITRA MUAMALAH JEPARA

Edi Susilo, Wahyu Adi Nugroho

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara
edisusilo@unisnu.ac.id

Abstract: *MitraMuamalah BMT (MitraMu) Jepara is one of the Sharia Microfinance Institutions incorporated as Cooperatives (KSPPS). This BMT has grown rapidly and has sixty (60) employees. Employee performance is influenced by the work ethic and Islamic corporate culture implemented. The Islamic work ethic is seen from the indicators of discipline, honesty, loyalty, responsibility, creativity and orderliness of Islamic administration. Islamic organizational culture can be seen from sharia compliance and team collaboration to achieve institutional goals. By implementing the work ethic and Islamic culture, there has been an increase in the performance of employees over time, solidity and brotherhood (ukhuwah) and the Islamic morals of employees are increasingly showing improvement.*

Keywords: *Islamic Work Ethics, Islamic Work Culture*

Abstraksi: *BMT Mitra Muamalah (MitraMu) Jepara adalah salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang berbadan hukum Koperasi atau Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) yang berkembang pesat dan memiliki karyawan sebanyak enam puluh (60) orang yang berperan penting dalam peningkatan asset. Kinerja karyawannya sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan budaya perusahaan yang Islami. Etos kerja Islami dilihat dari indikator-indikator kedisiplinan, kejujuran, loyalitas, tanggung jawab, kreatifitas dan ketertiban administrasi yang Islami. Sedangkan budaya organisasi Islami dapat dilihat dari kepatuhan syariah dan kerjasama tim untuk mencapai tujuan lembaga. Dengan mengimplementasikan etos kerja dan budaya Islami,*

kinerja karyawan mengalami peningkatan dari waktu ke waktu, soliditas dan persaudaraan (ukhuwah) dan akhlak Islami karyawan semakin menunjukkan peningkatan.

Kata Kunci: Etos Kerja Islami, BudayaKerjaIslami

PENDAHULUAN

BMT Mitra Muamalah (MitraMu) Jepara adalah salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang berbadan hukum Koperasi atau Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) yang telah berkembang pesat. Hal ini dapat dilihat dari salah satu indikatornya yaitu perkembangan jumlah karyawan. Tahun 2017 BMT MitraMu memiliki karyawan sebanyak enam puluh orang, dan terbagi kedalam dua tim, yaitu tim pusat dan tim cabang. Kedua tim ini saling berkoordinasi untuk kemajuan BMT Mitra Muamalah Jepara. Dengan 10 kantor cabang, BMT MitraMu saat ini memiliki asset terpusat 50 Milyar rupiah pada oktober 2017, dan masih berkembang hingga sekarang. Karyawan di BMT Mitra Muamalah Jepara memiliki peran penting dalam peningkatan asset. Aspek yang menunjang kinerja karyawan agar senantiasa meningkatkan dan mengembangkan perusahaan selalu di optimalkan. Agar visi

dan misi dari perusahaan terwujud dengan kinerja yang baik.¹

Indikator-indikator etos kerja karyawan BMT Mitra Muamalah antara lain; kedisiplinan, kejujuran, loyalitas, tanggung jawab, kreatifitas dan ketertiban administrasi. Kinerja yang baik, kinerja yang Islami harus diimplementasikan dan selalu ditegakan, sebagai ciri khas perusahaan dengan konsep manajemen Islami.

Pengawasan dan standarisasi nilai-nilai Islam dalam manajemen Islami juga harus ditentukan sebagai penentu kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Kemudian dari sistem kerja yang Islami pada suatu perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang Islami pula. Baik langsung atau tidak langsung, lingkungan kerja yang Islami pasti memberikan dampak positif bagi pekerjanya dan kinerja dari tiap-tiap karyawan yang ada dalam perusahaan. Sehingga terwujud pula sikap kepemimpinan yang Islami pula.²

¹Brosur BMT MITRAMU Jepara

²DyahAyuKusumawati. "Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi". *Conference in Business, Accounting and Management (CBAM)*, Vol. 02, No. 01, 2015, hlm. 233-242.

Terdapat hal yang tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Yaitu tentang kompensasi atau gaji karyawan. Karena pada dasarnya karyawan adalah asset berharga bahkan kunci utama perusahaan untuk menunjang keberhasilan visi dan misi. Hal-hal yang menjadi indikator penilaian untuk karyawan mendapatkan kompensasi perlu dimaksimalkan, agar sasaran pemberian kompensasi dan insentif jelas serta tidak mengecewakan bagi kedua belah pihak, yaitu antara manajemen dan karyawan.³

Tahun 2015 sudah dibentuk Sistem Pengendalian Internal (SPI) di BMT MitraMu Jepara. Sebelumnya pada akhir tahun 2014 sudah dilakukan uji coba pelaksanaan penilaian SPI untuk melihat *Key Performance Indicators* (KPI) karyawan, sebelum diberlakukannya pada awal tahun. Tujuan SPI secara umum adalah untuk mengendalikan dan audit internal lembaga.

KPI sendiri dari devisi ini adalah melihat nilai proses pencapaian kinerja. Terdapat poin yang dijadikan dasar

³SyaraAmalia, NenengNurhasanah,&Nunung Nurhayati. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Insentif Target Penyaluran Pembiayaan terhadap Peningkatan Kinerja Account Officer di PT. BPRS HIK Parahyangan Area Bandung Raya". *Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba (SPeSIA)*. 2016, hlm. 323-330.

penilaian kualitatif karyawan, seperti kedisiplinan, kepatuhan, penguasaan produk, dan pemahaman akad. Berikut tabel rekap penilaian kualitatif karyawan.

Dari data rekap penilaian karyawan diketahui bahwa awal penerapan perolehan tingkat kinerja hanya sebesar 55 poin. Kemudian tahun selanjutnya diperoleh nilai 60, pada tahun berikutnya 68 poin, dan di akhir 2017 nilai yang diperoleh adalah 77 poin. Berdasarkan perolehan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kenaikan setiap tahun relatif stabil meskipun disetiap tahunnya kenaikan yang terjadi berbeda-beda. Penerapan etos kerja dan budaya organisasi Islami seharusnya masih bisa lebih baik lagi. Nilai-nilai di atas dilihat dengan beberapa aspek penilaian yang dilakukan oleh Satuan Pengendalian Internal (SPI) dengan beberapa indikator. Dalam melaksanakan penilaian SPI menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI).

Tujuan dari KPI adalah untuk melihat progres pencapaian kinerja karyawan akan target yang telah ditentukan. Seperti berkaitan dengan kedisiplinan, kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya, kepatuhan terhadap syariah, dan kerjasama tim untuk mencapai target. Semua indikator ini memiliki

peran terhadap penerapan etos kerja dan budaya organisasi Islami di BMT MitraMu Jepara.

Etos kerja Islami dapat dilihat dari komponen penilaian kedisiplinan karyawan. Bahwa BMT MitraMu Jepara menggunakan *fingerprint* untuk absensi karyawan. Dari proses tersebut dapat terekam riwayat absensi karyawan dengan akurat. Kemudian dari segi kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya. Karyawan diminta untuk bekerja sesuai dengan kapasitasnya dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan oleh manajemen pusat. Maka dengan demikian, kontrol yang dilakukan SPI dengan cara melihat kesesuaian administrasi dalam pembiayaan dan simpanan. Seperti kelengkapan berkas dan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Budaya organisasi Islami dapat dilihat dari kepatuhan syariah dan kerjasama tim dalam suatu cabang untuk mencapai target.⁴

Kerjasama tim dalam hal ini adalah terjalinnya kekeluargaan antar karyawan baik dalam pencapaian target maupun dalam keorganisasian di BMT MitraMu Jepara.

⁴*Ibid*

Semakin baik menjaga silaturahmi antar karyawan tanpa ada perselisihan dalam keluarga besar BMT MitraMu Jepara maka maka semakin baik pula penilaian terhadap karyawan.

KAJIAN TEORI

Etos Kerja dalam Islam

Al Quranul Karim dan Hadis Nabi Muhammad SAW, telah menjelaskan banyak ayat Nya tentang pentingnya etos kerja bagi seorang muslim. Diantaranya QS. At-Taubah: 9:105, QS. Al-Mulk: 67:2, QS. An-Najm: 53:31, QS, Al-Isra: 17:36, dan Hadis Shahih riwayat al-Bukhari. Membicarakan etos kerja dalam Islam, berarti menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam, sebagai suatu sistem keimanan berpandangan bahwa kerja dengan pandangan hidupnya secara menyeluruh.⁵ Pandangan hidup itu memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya. Artinya, seseorang agaknya akan sulit melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan itu tidak bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, langsung ataupun tidak langsung.

⁵Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja" *Iqtishadia*, Vol. 09, No. 01, 2016, hlm. 179-200.

Etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah SWT.⁶

Manusia yang yang ber-etos kerja Islami, terpancar dari keimanan atau aqidah Islami berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal. Sistem keimanan itu, identik dengan sikap hidup mendasar (*aqidah* kerja).

Berusaha menangkap makna sedalam-dalamnya sabda Nabi yang amat terkenal bahwa nilai setiap bentuk kerja itu tergantung kepada niat-niat yang dipunyai pelakunya: jika tujuannya tinggi (seperti tujuan mencapai ridha Allah) maka ia pun akan mendapatkan nilai kerja yang tinggi, dan jika tujuannya rendah (seperti, hanya bertujuan memperoleh simpati sesama manusia belaka), maka setingkat itu pulalah nilai kerjanya tersebut.⁷ Etos kerja Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh. Tanpa landasan iman dan amal shaleh, etos kerja apa pun

⁶NurcholisMadjid, *Islam Agama Kemanusiaan: Membangun Tradisi dan Visi Baru Islam Indonesia*, (Jakarta Selatan: Yayasan Wakaf Paramadina, 1995), hlm. 19.

⁷Saifullah, "EtosKerjaDalamPerspektif Islam", 2010. Hal 54-69

tidak dapat menjadi islami.⁸ Tidak ada amal saleh tanpa iman dan iman akan merupakan sesuatu yang mandul bila tidak melahirkan amal shaleh. Kesemuanya itu mengisyaratkan bahwa iman dan amal shaleh merupakan suatu rangkaian yang terkait erat, bahkan tidak terpisahkan. Dari beberapa pendapat tersebut di atas, maka dapat dipahami bahwa etos kerja dalam Islam terkait erat dengan nilai-nilai (*values*) yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Al-Sunnah tentang kerja yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap Muslim untuk melakukan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan. Cara mereka memahami, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai Al-Qur'an dan Al-Sunnah tentang dorongan untuk bekerja itulah yang membentuk etos kerja Islam.⁹

Budaya Organisasi dalam Islam

Al Quran sebagai pedoman hidup seorang muslim, telah mengirimkan pesan pada manusia sebagai pembawa misi *rahmatan lil 'alamiin* (rahmat untuk seluruh 'alam). Sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat Al Baqarah ayat

⁸Ali Farhan "Etos Kerja Islami Dalam Bingkai Romantisme Hamka, 2018. Hal 78-81.

⁹Tri Setyo, "ETOS KERJA TINGGI CERMIN KEPERIBADIAN", 2016. Hal 10

30¹⁰: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” Bekerja juga merupakan bagian penguat sekaligus sumber untuk mencukupi kebutuhan hidup. Allah SWT. berfirman dalam surat al Mulk 15¹¹: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

Bagi seorang muslim, bekerja bukan semata-mata karena profit ekonomis, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat. Sebagaimana firman Allah dalam surat Az-Zāriyāt: 19¹² :“Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meminta dan orang miskin yang tidak mendapat bagian”. Faktor produksi yang digunakan untuk

¹⁰Departemen Agama, “Al Qur'an dan Terjemahannya”, 2017, hal 6

¹¹Op.cit(p. 563)

¹²Opcit(p. 521)

menyelenggarakan proses produksi sifatnya tidak terbatas, manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Ar-Rahmān: 33¹³ :“Hai Jin dan manusia jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah, kamu tidak dapat menembusnya melainkan dengan kekuatan”.

Budaya organisasi mewakili persepsi umum anggota organisasi. Maka setiap anggota organisasi dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi akan mendeskripsikan budaya organisasi dengan cara yang sama. Kuat atau lemahnya budaya organisasi mempengaruhi budaya organisasi, karena itu budaya organisasi sangat bermanfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi.¹⁴

Nilai-nilai dalam organisasi juga diperlukan untuk mengikat organisasi tersebut dalam suatu kesatuan yang utuh. Organisasi akan sehat bila dikembangkan dengan nilai-

¹³Op cit(p. 462)

¹⁴Lukman Hakim, “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja” Iqtishadia, 2016. hal 179-200.

nilai sehat yang bersumber dari agama.¹⁵ Secara rinci nilai tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Pertama; Ikhlas sebagai sikap dasar khas seorang muslim, segala tindakan yang dilakukan bertujuan mencari ridlo Allah sebagai satu-satunya tujuan. Seorang muslim yang ikhlas adalah yang melakukan segala kewajiban tanpa niat untuk dipuji, dihargai atau hanya ingin dilihat orang.

Kedua; Jamaah; Organisasi merupakan perkumpulan lebih dari dua orang yang memiliki visi dan misi sama untuk mencapai. Kebersamaan dan sinergi dalam Islam dikenal berjamaah, semua kegiatan yang dilakukan secara berjamaah melibatkan banyak elemen dan personal. Sehingga apa yang diharapkan dari masing – masing personal dapat terwujud secara lebih mudah dan berkah. Islam membangun kehidupan berorganisasi yang dilakukan secara kelompok yang sifatnya rutin, sehingga menjadi suatu ciri khas atau budaya organisasi, contohnya adalah sholat berjamaah.

Ketiga; Amanah; merupakan sikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Salah satu sifat Rasulullah adalah amanah, yang dapat diartikan dengan sikap terpercaya, tidak berkhianat. Maka amanah dalam

¹⁵DidinHafiduddin“Manajemen Syariah dalam Praktek”, 2003, Gema Insani Press, hal. 98)

konsep manajemen sangatlah penting. Sikap amanah akan menjadikan pemegang tanggung jawab dalam organisasi menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif; yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang biasanya digunakan untuk meneliti pada kondisi obyektif yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai intrumen kunci (Sugiyono, 2008)¹⁶.

Di dalam melaksanakan penelitian kualitatif ini ada beberapa tahapan yaitu menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari fenomena sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk subyek penelitian ini adalah peneliti sendiri yang ikut berperan dalam manajemen di KSPPS BMT MITRAMU Jepara.

¹⁶Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis", 2008, Alfabeta, hal. 48

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Syariah KSPPS BMT MitraMu Jepara

Sebagai lembaga keuangan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS), BMT MitraMu Jepara menerapkan manajemen syariah untuk mengatur perusahaan agar senantiasa berjalan dalam ranah yang sesuai dengan prinsip Islam. Salah satu cita-cita dari perusahaan adalah menjadi lembaga keuangan yang memiliki reputasi syar'i, sehingga arah dari konsep manajemen syariah adalah tetap berupasti syar'i. Seperti yang di kemukakan oleh Direktur Utama berikut :

“Kita mencoba untuk menjadi apa yang sudah menjadi cita-cita di BMT MitraMu, itu kan ingin menjadi sebuah lembaga yang punya reputasi sya’i. Otomatis kemudian kita harus berfikir bagaimana manajemen syariah itu, itu yang menjadi tolak pikir kita. Agar kita menjadi perusahaan atau lembaga yang bereputasi syar’i”(Asep Sutisna, Direktur Utama).

Secara umum konsep penerapan manajemen syariah di BMT MitraMu adalah menggerakkan seluruh komponen yang ada di BMT MitraMu ini untuk senantiasa sesuai dengan prinsip – prinsip syariah. Adapun penerapannya dengan cara di semua lini mengarahkan pada pemahaman

Islam secara menyeluruh. Kemudian mengingatkan karyawan tidak terus harus berpaku pada aturan yang berlaku dan terkesan kaku, namun sesuai dengan apa yang diinginkan, sehingga sifatnya tidak memaksa. Berikut penjelasan dari Direktur Utama :

“Misal karyawan diminta untuk baca Qur’an sehari satu juz, itu tidak diwajibkan, tetapi akan menjadi panggilannya untuk membaca Al-Qur’an, kemudian misalnya kamu harus mengeluarkan zakat setiap harinya, dan menyalurkannya, itu juga tidak diwajibkan. Tetapi harus kita sentuh bagaimana mereka mau menyisihkan uangnya untuk mengeluarkannya. Nah itulah yang dimaksud dengan konsep syar’i itu. Jadi bukan aturan secara letterlock namun adalah panggilan pada masing – masing karyawan atau elemen yang ada di BMT MitraMu untuk melakukan nilai – nilai syariah”(Asep Sutisna, Direktur Utama).

Seperti yang di kemukakan oleh bagian Sumber Daya Insani (SDI) yang merupakan salah satu elemen dalam manajemen telah menerapkan prinsip – prinsip syariah.

“Kami dalam proses penerimaan karyawan menerapkan prinsip syariah ya, seperti kita lihat dari cara berpakaian khususnya bagi yang perempuan, kemudian

kita juga melakukan tes baca tulis Al-Qur'an" (Linda Ningrum, SDI)

Etos Kerja Islami KSPPS BMT MitraMu Jepara

Sesuai dengan konsep manajemen syariah yang telah dijelaskan, maka etos kerja dan budaya organisasi Islami tentu sesuai dengan prinsip syariah. BMT MitraMu Jepara menerapkan konsep dasar etos kerja Islami bahwa karyawan itu kita bekerja berdasarkan atas apa yang telah di dapat oleh karyawan,

"jadi konsep etos kerja dalam islam itu ketika dia bekerja satu dia pengen dapatnya lima, bukan seperti itu, itu namanya bukan bekerja, tapi itu rakus namanya. Tetapi bagaimana dia bekerja lima dia mendapatkan lima, itu lah konsep etos kerja Islami. Sama di BMT MitraMu itu sesuai dengan konsep tadi, pendapatan mereka sesuai dengan seberapa yang mereka peroleh. Tinggal nanti dibuatkan landasan pijak yang menjadi mereka itu bekerja sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah" (Asep Sutisna, Direktur Utama).

Dengan adanya konsep seperti itu, BMT MitraMu membuat standarisasi penilaian dan penggajian dengan sistem *Key Performace Indikator* (KPI) atau bisa dimaksudkan kunci keberhasilan perolehan kerja.

“Dengan KPI, kita berharap lembaga BMT dan karyawan tidak saling mendzolimi, karyawan bekerja mendapatkan hasil, BMT kemudian membagi hasil yang dia punya sesuai dengan pekerjaan karyawan, itu namanya KPI” (Asep Sutisna, Direktur Utama).

Adapun penilaian KPI di BMT MitraMu Jepara itu ada dua, yakni KPI hasil dan KPI proses, bisa disebut pula penilaian KPI secara kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan penilaian KPI secara kualitatif. Sesuai dengan pernyataan Direktur Utama, bagian Sistem Pengendalian Internal (SPI) mengemukakan sebagai berikut :

“Dengan adanya KPI, karyawan akan termotivasi untuk mengejar target, karena di KPI itu akan diadakan penilaian dalam satu tahun, dan dia nanti masuknya great apa, kita kasih skor, great A, B, C, dan D. Great A baik sekali, jika dia bisa masuk great A, otomatis dia akan mendapat fasilitas kenaikan gaji, atau masuk ke promosi jabatan, misal dia masuk great B, itu baik, terus C itu cukup namun kita perlu adakan pelatihan-pelatihan lagi, kalau great D itu buruk, nanti kita evaluasi, kita perlu adakan pembinaan, kalau tidak bisa

*diberi pembinaan, kita minta untuk mengundurkan diri”
(Agus Riyandono, SPI)*

Untuk menerapkan standar nilai terdapat peran manager cabang untuk memberikan kontroling bagi jajaran dibawahnya. Dengan langsung mendapat koordinasi dari SPI untuk melakukan penilaian kinerja dalam penerapan etos kerja dan budaya organisasi Islami di BMT MitraMu Jepara. Seperti yang dikemukakan oleh salah satu manager cabang sebagai berikut :

“Yang penting adalah mengajarkan disiplin dan kejujuran, khususnya di bidang absensi. kemudian menerapkan amanah dan sesuai dengan job dis-nya masing - masing” (Taqiyuddin Muhammad, Manager Cabang)

Pernyataan yang mendukung dari salah satu AO BMT MitraMu tentang penerapan etos kerja islami seperti berikut :*“Kalau untuk etos kerja itu begini mas, setiap karyawan itu mau tidak mau harus jujur, amanah dan disiplin” (Muhammad Dahlan, AO).*

Etos atau etika kerja dari seorang AO harus senantiasa jujur, amanah, dan disiplin. Pernyataan dari AO tadi dibenarkan oleh salah satu anggota yang sudah bergabung dengan BMT MitraMu selama 4 tahun.

“Yang kami ketahui adalah kerjanya bagus, jujur, dan berakhlak, atau sopan” (Sofiatun, Anggota).

Salah satu anggota tadi juga menyebutkan alasannya menilai karyawan tadi bersikap jujur, sopan, dan berakhlak, bahwa pada suatu ketika terjadi kesalahan transaksi, namun ternyata setelah mendapat penjelasan dengan sopan dan baik oleh karyawan ternyata sudah benar dan tidak terjadi selisih atau kesalahan transaksi. Senada dengan peristiwa tersebut, yang menjadi pedoman AO untuk senantiasa jujur adalah selalu ingat dengan Allah, agar terhindar dari hal – hal yang tidak baik.

“Untuk melakukan etos kerja Islami itu sebenarnya cukup mudah mas, cukup hanya selalu ingat sama Tuhan, jadi otomatis untuk melakukan semuanya itu dengan mudah, kalau kita selalu ingat sama Tuhan, kita ndak akan berusaha melakukan hal–hal yang merugikan lembaga, gitu mas” (Muhammad Dahlan, AO).

Budaya Organisasi Islami KSPPS BMT MitraMu Jepara

Senada dengan konsep manajemen dan penerapan manajemen syariah di BMT MitraMu Jepara, terdapat beberapa kegiatan dan kebijakan mengenai budaya organisasi Islami yang

dilaksanakan. Direktur Utama mengemukakan bahwa budaya organisasi Islami belum dibuatnya sesuatu yang baku,

“Kami belum membuat yang baku ya untuk budaya organisasi Islami di BMT, tetapi paling tidak setiap satu minggu sekali tepatnya di hari sabtu ya, kita mengadakan kajian untuk ngaji bareng, untuk saling bersilaturahmi, bertanya kepada teman – temannya yang sudah berjalan yang belum berjalan diajak berjalan, yang tidak berjalan diingatkan sama yang sudah berjalan, dan ini kan menjadi bagian dari wattawa shoubil haq, wattawa shoubis shobr, setiap minggunya. Nah, keunggulan tahun ini kita sudah memulai ada kumpulan bulanan dengang MKU (Majelis Keluarga Utama), walaupun belum terkonsep jelas tetapi mulai tahun ini kita sudah ada pertemuan setiap bulan. InsyaAllah yang pertemuan sebulan ini sudah bisa mulai terstruktur, untuk membangun keluarga yang benar itu seperti apa, dan ini tempatnya tidak dikantor, melainkan dari rumah kerumah karyawan, tujuannya adalah silaturahmi antar karyawan dan keluarga karyawan dan ini akan menjadi ikatan yang baik untuk proses penerapan budaya organisasi Islami

di BMT MitraMu Jepara” (Asep Sutisna, Direktur Utama).

Senada dengan yang dengan pernyataan dari Direktur Utama, SDI juga mengemukakan mengenai budaya organisasi Islami di BMT MitraMu sebagai berikut :

“Kami punya ngaji sabtu, dimana setiap hari sabtu semua karyawan dari semua cabang berkumpul di pusat untuk melakukan ngaji, disini fungsinya yang pertama untuk silaturahmi, kedua untuk menambah ilmu keagamaan dari teman – teman, karena yang ngisi nanti beragam dari berbagai ilmu dari pak pengurus, dari pak direktur, dan temen – temen yang saling sharing informasi. Terus ada tujuan lagi untuk sosialisasi karena kan berkumpul semua tuh di hari sabtu itu. Kemudian yang kedua kita ada group One Day One Juz dimana disitu isinya semua dari temen – temen berbagai cabang bisa mengikuti untuk membaca satu juz dalam sehari. Terus yang ketiga kita ada MKU, yakni majelis keluarga utama yang mana ini dilakukan setiap satu bulan sekali di minggu kedua di setiap bulannya. Untuk pelaksanaannya itu muter kerumah teman-teman yang dapat, jadi nanti kita datang kerumahnya bersama teman-teman dari berbagai cabang dengan tujuan yang

pertama adalah syiar kepada tetangga setidaknya tetangganya itu tahu, secara lingkungan dan masyarakat lebih tahu bahwa di MitraMu ada perkumpulan untuk semua teman – temannya, dan disitu agendanya kita khataman Al-Qur'an, kemudian ada tahlil juga seperti kemarin ketika ada walimatul tasmiyah ya ndibakan tanpa melihat apa aliran apa, jadi tetap normalnya seperti itu” (Linda Ningrum, SDI).

Budaya organisasi di tingkat cabang mengikuti intruksi dan kebijakan dari manajemen pusat, namun Manager Cabang memiliki andil yang cukup besar untuk terlaksanakannya budaya organisasi di tingkat cabang. Adapun yang dikemukakan oleh Manager Cabang sebagai berikut :

“ Setiap hari sebelum beraktifitas kita melakukan ngaji dan do'a pagi sama baca ayat suci Al-Qur'an serta ada tambahan lagi itu seperti kultum dan ispirasi pagi sebelum beraktifitas, tujuannya adalah untuk memotifasi rekan – rekan dalam bekerja. Semua kebijakan untuk budaya organisasi itu dari pusat, jd mengikuti sesua SOP dan kegiatan dari pusat” (Taqiyuddin Muhammad, Manager Cabang).

Sebagai salah satu AO di BMT MitraMu Jepara, mas Dahlan menyebutkan kegiatan dalam penerapan budaya organisai Iskami sebgai berikut :

“ Disini itu ada MKU (Majelis Keluarga Utama), One Day One Juz, terus ngaji sabtu sama tiap ramadhan ada kegiatan mabid serta buka bersama” (Muhammad Dahlan, AO).

Kebersamaan dan kekompakan karyawan dalam menajaga silaturahmi dalam hal penerapan budaya organisasi Islami juga dilihat oleh anggota, beliau menyapaikan bahwa karyawan saling menjaga silaturahmi.

“Kerjanya ya dah bagus ya dengan anggota yang lain, dan saling menyambung silaturahmi dengan baik, sudah mencerminkan budaya oranisasi Islami itu, sudah bagus” (Sofiatun, Anggota).

Langkah yang dilakukan oleh SDI dalam melihat kualitas budaya organisasi di BMT Mitramu adalah melalu absensi setiap ngaji sabtu dan MKU. Adapun punishmen yang dikenakan bagi karyawan yang dengan sengaja tidak hadir adalah denda, yakni Rp. 20,000,- untuk ngaji sabtu, dan Rp. 50,000,-untuk acara MKU. Seperti pernyataan beliau sebagai berikut:

“ Dari absensi, karena kalau dari absensi nanti bisa kelihatan siapa saja yang tidak hadir dalam ngaji sabtu, semakin banyak yang tidak datang, semakin banyak yang tidak mengikuti, itu menunjukkan bahwa program itu belum berjalan dengan maksimal, tetapi alhamdulillah tingkat ketidakhadiran teman – teman itu relatif sedikit atau kecil ya, kecuali kalau memang hari sabtu itu berhalangan hadir dan tidak memungkinkan datang itu dari sisi absensi, kemudian ketika tidak hadir kita juga menerapkan punishmen berupa denda untuk ketidakhadiran untuk MKU dan ngaji sabtu tersebut” (Linda Ningrum, SDI).

Adapun kendala yang dihadapi dalam penerapan budaya organisai Islami dalam hal ini mengenai cara berpakaian dari karyawan khususnya yang perempuan. Namun tentu sudah memiliki solusi untuk mengatasi hal tadi. Seperti yang di sampaikan oleh SDI sebagai berikut:

“Jadi terkadang masih ada ya karyawan putri yang sifatnya itu buka tutup dalam berhijab dan di upload ke media sosial, ini di karena lemahnya kontrol dari manajemen, memang kalau di kantor sudah terkontrol dengan baik, namun ketika dirumah itu menjadi kembali ke pribadi masing – masing. maka dari itu

dengan kajian – kajian nanti diharapkan bisa memberkan wawasan mengenai berhijab dan menjaga hijabnya selalu” (Linda Ningrum, SDI).

Ketika kita berbicara mengenai peranan, maka yang terlintas dalam benak kita adalah tentang bagaimana langkah kedepannya dalam penerapan etos kerja dan budaya organisasi Islami di BMT MitraMu Jepara. Pernyataan – pernyataan yang dikemukakan oleh informan terangkum sebagai berikut :

“Pertama adalah bahwa aktifitas apapun di BMT MitraMu Jepara dari aadminstrasi sampa urusan lapangan itu senantiasa menegedapankkan nilai – nilai islam Al –Qur’an dan assunah, kemudian yang kedua setiap orang yang berkarya di BMT MitraMu ini mereka sudah merasa bahwa sudah terpenuhi secara materil maupun spiritual itu yang terpenting. Karena kalau tidak seimbang antara spiritual dan materil itu akan menyebabkan ketidak seimbanagan juga dalam kehidupan di dunia, dan yang ketiga kita sama – sama punya cita – cita yang utuh untuk bisa berkarya di dunia dan di akhirat ya medapatkan surga, itu harapan kita keksana” (Asep Sutisna, Direktur Utama).

Dari divisi SPI menyatakan hal mendukung pernyataan dari Direktur Utama sebagai berikut :

“Dengan adanya KPI itu ya, kinerja karyawan lebih meningkat, kita inginnya itu orientasi kinerja karyawan khususnya AO itu ndak hanya cuma bekerja saja, cari uang dan mencari nafkah. Namaun di BMT kita juga harus ada orientasi ke akhiratnya sebagai tujuannya. Jadi tujuan jangka panjang kita adalah akhirat, sehingga dunia dan akhirat itu bisa tergapa jika kita benar – benar bekerja dengan baik, sesuai SOP, sesuai etos kerja kita yang pada intinya kita dilembaga keuangan syariah ya memang harus sesuai dengan prinsip – prinsip syariah dengan Al –Qur’an dan Al Hadist” (Agus Riyandono, SPI).

Sejalan dengan Direktur Utama dan SPI, dari divisi SDI juga memiliki pandangan kedepan mengenai peranan etos kerja Islami dan budaya organisasi Islami di BMT MitraMu Jepara sebagai berikut :

“ Jadi nanti lingkungan kerja kita yang dibuat represntatif untuk semua cabang dari pusat maupun cabang kemudian diciptakan kondisi yang Islami, bukan yang sok Islami, secara ruhiyahnya otomatis temen – temen akan tergugah untuk mengIslamkan dalam arti

karena nanti juga ada Baitul Maal yang selama ini sudah berjalan tapi belum maksimal karena tahun ini juga rencana temen – temen semua harus ya marketing ya jadi amil, sehingga saya rasa dari hal – hal kecil seperti itu InsyaAllah kedepannya budaya organisasi Islami bisa terwujud dan temen – temen menjadi lebih baik lagi bekerja lebih nyaman dan insyaAllah kita sama – sama bisa ke syurga berjamaah, kalau dari sisi kita baik, organisasi baik, dan semuanya juga masuk di koridor yang sama dan

Implementasi Etos Kerja dan Budaya Organisasi Islami di BMT MitraMuJepara

Melihat kembali mengenai filosofi landasan untuk pencapaian visi dan misi BMT MitraMu Jepara yang menunjukkan penerapan etos kerja dan budaya organisasi Islami, terdapat beberapa hal dan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Reputasi Syar'i

Sebagai koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) BMT MitraMu Jepara senantiasa menerapkan prinsip – prinsip syariah dalam menjalankan oprasionalnya. Seperti adanya Dewan Pengawas Syari'ah

(DPS) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengawasi berjalannya nilai - nilai syariah di BMT MitraMu Jepara. Dimulai dari manajemen hingga proses pengelolaan dana yang dihimpun dari anggota dan disalurkan kembali kepada anggota dengan produk - produk simpanan serta pembiayaan. Menjaga reputasi syar'i di masyarakat merupakan suatu hal yang tidak mudah. Maka dari itu dalam penerapan etos kerja karyawan diminta untuk menjaga perilaku, perkataa, dan juga perbuatan tidak hanya ketika bekerja, namun pula ketika berada di tengah - tengah masyarakat. Sehingga tercermin bahwa karyawan BMT MitraMu Jepara memiliki etos yang baik di masyarakat. Kemudian dalam penerapan budaya organsasi Islami, karyawan diminta untuk mengikuti aktif kegiatan - kgiatan kajian yang memiliki dampak secara langsung dilingkungan. Seperti bakti sosial di pondok pesantren, serta kajian majelis keluarga utama (MKU) di rumah karyawan dengan sistem bergiliran sesuai dengan kesempatan yang didapatnya.

2. Kualitas Layanan yang Baik

Pelayan kepada anggota dilakukan dengan sebak mungkin, dapat dikatakan bahwa setiap komponen karyawan BMT MitraMu Jepara memberikan *service excelent*. Pelayan dengan hati, sehingga anggota yang berinteraksi

langsung dapat merasakan kualitas pelayanan terbaik. Untuk mewujudkan kualitas layanan yang baik, manajemen memberikan inovasi dalam oprasional. Seperti memberikan pendekatan informasi teknologi (IT) dengan transaksi mobile melalui tablet. Transaksi dari tablet memungkinkan anggota untuk memperoleh informasi mengenai saldo dan riwayat angsuran tanpa harus datang ke kantor.

Karyawan yang datang menemui anggota dengan cukup membawa tablet dapat melakukan transaksi simpanan maupun angsuran kemudian anggota mendapat bukti setoran berupa *printout* transaksi. Tidak hanya itu, ketika transaksi sampai di komputer server, maka anggota yang melakukan transaksi akan mendapatkan sms pemberitahuan sesuai dengan transaksi yang dilakukan. Pelayanan dan kemudahan seperti ini diharapkan agar anggota memperoleh pelayanan yang terbak dari BMT MitraMu Jepara.

3. Aman dan dipercaya

Komitmen untuk menjadi lembaga keuangan yang aman dan terpercaya merupakan prinsip dari BMT MitraMu Jepara. Melalui rasa aman dan terpercaya oleh anggota keberhasilan untuk memajukan lembaga ini akan lebih mudah tercapai. Masyarakat atau anggota mendapat

jaminan keamanan dana dari asuran ventura oleh asosiasi BMT Indonesia, setiap rekening mendapatkan asuransi dana sebesar Rp. 100,000,000,-. Sehingga anggota tidak perlu cemas akan terjadinya penyalahgunaan dana atau penggelapan dana dari lembaga. BMT MitraMu sudah bergabung dan aktif berkontribusi di Persatuan Baitul Maal wa Tamwil Indonesia (PBMT-I).Kepercayaan anggota sudah tejalin baik selama 17 tahun. Sejak berdiri pada tahun 2001 tidak pernah mengalami pemasalahan yang merugikan anggota sehingga membuat anggota kecewa dan tidak percaya lagi dengan lembaga. Sebagai contoh mengenai pengambilan simpanan dalam jumlah berapapun nominalnya selalu terlayani dengan baik tanpa menunda – nunda dalam pencairan simpanan anggota. Hal demikian tidak semua BMT di Jepara dapat melakukan. Maka kepercayaan dan rasa aman anggota untuk menyimpan dana di BMT menjadi salah satu filosofi dalam upaya penerapan etoskerja dan budaya organisasi Islami.

4. *Ahsanu Amala* (Kinerja Terbaik)

Kinerja yang baik dapat memberikan nilai positif bagi lembaga dan anggota. Dalam pelaksanaan *Ahsanu Amala* BMT MitraMu Jepara mengedepankan orientasi pada konsep syariah. Yang mana dalam menjalankan nilai – nila syariah

dalam bekerja adalah mencari ridha Allah dan kerja bernilai ibadah. Maka setiap karyawan melakukan hal terbaik dalam kinerjanya dengan kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Majemen hanya memberikan arahan untuk senantiasa menerapkan nilai – nilai syariah untuk masa depan akhirat kelak. BMT MitraMu Jepara selalu berkoordinasi dengan Dewan Pengawas Syariah mengenai proses kinerja dari seluruh karyawan, dengan melakukan kajian – kajian tentang etos kerja Islami.

5. Sehat

Sehat dalam makna filosofi lembaga adalah menjalin hubungan baik antara karyawan dan anggota. Penerapan dalam etos kerja dan budaya organisasi Islami yakni melalui rasa kekeluargaan antara karywan dan anggota.

BMT MiraMu memperlakukan anggota sebagaimana layaknya anggota keluarga sendiri. Dalam proses penawaran produk simpanan maupun pembiayaan menggunakan cara yang mudah dan jelas kepada anggota. Terlebih dalam hal penyelesaian pembiayaan anggota bermasalah digunakan kekeluargaan supaya tidak merugikan kedua belah pihak. Karyawan diajarkan untuk menjadi agen dakwah, yang mana bisa membantu menjadi konsultan dan memberikan solusi mengenai produk dan jasa yang ditawarkan.

6. Cepat

Penerapan etos kerja dan budaya organisasi Islami melalui keterbukaan sehingga membangkitkan semangat untuk belajar lebih baik lagi dalam memajukan BMT MitraMu Jepara. Dengan menjaga keterbukaan akan memacu semangat karyawan secara organisasi. Jadi makna cepat pada filosofi ini mengarah pada suasana keterbukaan antara karyawan satu dengan yang lain untuk maju bersama. Saling kompak demi belajar dan maju bersama di terapkan pada kegiatan ngaji setiap sabtu di kantor pusat. Pada kegiatan sabtu tersebut tidak hanya kumpul untuk mendengarkan tausiyah, namun juga digunakan untuk melakukan belajar dan sosialisasi kelembagaan mengenai perkembangan kinerja.

7. *Sidiq, Amanah, Fathonah, dan Tabligh*

Filosofi ini diambil dari sifat nabi Muhammad yang memiliki keempat sifat tersebut. Yakni *sidiq* (benar), *amanah* (dapat dipercaya), *fathonah* (cerdas), dan *tabligh* (menyampaikan). Karyawan senantiasa menyampakan kebenaran dalam bekerja, dalam beraktifitas, dan berperilaku. Selanjutnya dalam hal menjaga kepercayaan seperti yang sudah disebutkan diatas bahwa kepercayaan anggota terhadap lembaga merupakan hal yang menjadikan

lembaga tetap berdiri tegak selama 17 tahun. Hal ini diwujudkan oleh kepercayaan yang diberikan dari masing – masing karyawan. Bekerja juga dengan kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan, untuk itu BMT MitraMu selalu menjaga kualitas karyawan dengan melakukan pelatihan – pelatihan karyawan. Melengkapi sifat terpuji bagi nabi diatas yang dijadikan filosofi lembaga adalah kemampuan karyawan untuk menyampaikan kebaikan kepada anggota; seperti memberikan solusi dalam penawaran produk jasa BMT MitraMu Jepara.

8. Transparan

Trasparansi pada semua aspek di BMT MitraMu Jepara selalu diberikan kepada semua pihak. Baik internal maupun eksternal atau anggota dan masyarakat. Anggota selalu mendapat informasi yang sesuai dengan apa yang diminta, tidak memberikan informasi yang merugikan anggota. Masyarakatpun diperbolehkan untuk mengetahui berbagai hal tentang produk jasa di BMT MitraMu Jepara.

9. Istiqomah (Integritas)

Istiqomah untuk menegakkan prinsip syariah disetiap nafas oprasional BMT MitraMu Jepara telah menjadi kebiasaan bagi setiap komponen lembaga. Karena menejemen juga melakukan kontrol terhadap karyawan

agar senantiasa menjaga rasa integritasnya pada prinsip syariah yang telah menjadi konsep manajemen secara keseluruhan oprasional.

10. *Ta'awun* (Kerjasama Tim)

Tidak akan pernah tercapai suatu cita – cita lembaga sesuai denga visi dan misi lembaga tanpa kerjasama tim. Komponen yang terdapat di BMT MitraMu Jepara dibuatkan konsep kerjasama tim sesuai dengan masing – masing pekerjaan. Seperti dalam pencapaian target di level oprasional cabang. Maka dibuat pembagian kerja untuk mencapai target cabang. Pembagian terdiri dari tim *lending*, *collecting*, dan *funding*. Ketiganya bersinergi untuk target cabang. Meskipun dibagi dalam tiga devisi tadi, misalkan terjadi salah satu devisi sudah tercapai targetnya, maka devisi tersebut membantu yang lain untuk bersama memenuhi target cabang. Karena tidak akan terpenuhi target cabang apabila terdapat devisi yang tidak memenuhi target.

11. *Al – Falah* (Semangat Untuk Menang)

Semangat untuk menang pada keluarga besar BMT MitraMu Jepara selalu digelorakan oleh manejemen. Seperti melakukan kompetisi antar cabang untuk mencapai hasil terbaik dalam berbagai kriteria. Seperti salah satunya

kompetisi cabang terbaik setiap empat bulan sekali dengan tajuk *MitraMu Award*. Dengan kompetisi sederhana ini, masing – masing cabang akan menunjukkan kekompakkan dan kerjasamanya untuk menjadi kandidat cabang terbaik dan memperoleh penghargaan di *MitraMu Award*.

12. Kompetensi

Pemahaman dan pengetahuan mengenai jobdes (*job description*) telah diterapkan serta dijelaskan sejak proses penerimaan karyawan baru. Setiap calon karyawan diberikan pelatihan selama kurang lebih satu pekan untuk pemahaman jobdes.

Calon karyawan dari proses seleksi sudah ditentukan akan posisi yang akan di tempati, hal tersebut bertujuan untuk membantu calon karyawan dalam memahami dan mengerti akan tugas yang akan di tempati sesuai dengan kompetensinya.

Tidak berhenti pada tahapan itu saja, setiap calon karyawan setelah mengikuti pelatihan selama satu pekan, kemudian akan di tempatkan di cabang – cabang. Kemudian dilakukan pengawasan selama kurang lebih tiga bulan untuk melihat kinerja calon karyawan tersebut sudah sesuai dengan jobdes atau belum.

KESIMPULAN

Temuan di lapangan dari penelitian ini menunjukkan bahwa BMT MitraMu berhasil menerapkan etos kerja dan budaya organisasi Islami dengan baik, hal ini dibuktikan dari filosofi lembaga yang telah dilaksanakan dengan baik, didukung dengan diadakannya aktifitas penunjang seperti pelatihan – pelatihan serta kajian – kajian oleh manajemen untuk penerapan etos kerja dan budaya organisasi Islami.

Aspek budaya organisasi Islami juga berhasil diterapkan dengan baik meski belum dibakukan dengan jelas, akan tetapi kegiatan yang dilakukan semakin menuju ke arah yang lebih baik.

Nilai Islami dalam budaya organisasi dengan memenuhi empat sifat nabi dalam berorganisasi dan berhubungan dengan anggota telah berjalan dengan baik untuk menciptakan suasana budaya organisasi Islami di BMT MitraMu Jepara.

Kesimpulan secara lebih spesifik dari penelitian ini adalah; **pertama:** Penerapan etos kerja Islami sudah berjalan baik dengan konsep manajemen syariah dan penilaian KPI karyawan. Kemudian manajemen menyelenggarakan MitraMu Award untuk meningkatkan kinerja karyawan secara percabang; **kedua:** Etos kerja Islami terlaksana baik

dari tim manajemen pusat hingga anggotapun ikut merasakan hasil dari terlaksananya etos kerja Islami di BMT MitraMu yang secara tidak langsung anggota menjadi lebih nyaman bergabung di BMT MitraMu Jepara; **ketiga:**Kegiatan yang mencerminkan diterapkannya budaya organisasi Islami di BMT MitraMu Jepara seperti ngaji sabtu, MKU, *One Day One Juz*, dan do'a pagi telah berdampak positif dalam terjalinnya silaturahmi antar karyawan, karyawan dengan keluarga, dan karyawan dengan anggota; **keempat:**Sejalan dengan konsep manajemen syariah di BMT MitraMu Jepara, bahwa menejemen berupaya untuk menjaga arah gerak karyawan ini sesuai dengan prinsip – prinsio Islam, dan bisa dirasakan bahwa semua kegiatan untuk menunjang budaya organisasi Islami di BMT ini beorientasi pada akhirat tidak hanya pada duniawi semata.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, S., Nurhasanah, N., & Nurhayati, N. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi Insentif Target Penyaluran Pembiayaan terhadap Peningkatan Kinerja Account Officer di PT. BPRS HIK Parahyangan Area Bandung Raya. *Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba (SPeSIA)* (pp. 323-330). Bandung: UNISBA.

- Departemen Agama. (2017). *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: PT. HATI EMAS.
- Farhan, A. (2018). Etos Kerja Islami Dalam Bingkai Romantisme Hamka. *Media Mahardhika*, 182-192.
- Hafiduddin, D. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 179-200.
- Hidayanti, N., Busaini, & Huzaini, M. (2017). ETOS KERJA ISLAMI DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE SYARIAH. *EBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 159-174.
- Kusumawati, D. A. (2015). PENINGKATAN PERILAKU KERJA ISLAMI DENGAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *2nd Conference in Business, Accounting and Management (CBAM)* (pp. 233-242). Semarang: UNISSULA.
- Madjid, N. (1995). *Islam Agama Kemanusiaan: Membangun Tradisi dan Visi Baru Islam Indonesia*. Jakarta: Paramadina.
- Ramadhan, B. M., & Ryandono, M. N. (2015). ETOS KERJA ISLAMI PADA KINERJA BISNIS PEDAGANG MUSLIM PASAR BESAR KOTA MADIUN. *JESTT*, 274-287.
- Saifullah. (2010). ETOS KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Jurnal Sosial Humaniorah*, 54-69.

Setyo, T. (2016). ETOS KERJA TINGGI CERMIN KEPERIBADIAN.

Wahana Akademika, 137-149.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.