



Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Distributor Pt. Mayora)

Emy Laily Masruroh¹, Mohamad Toha², Rahma Sandhi Prahara³, Ardiyansyah⁴

^{1,2,3,4} Universitas Kh Abdul Chalim Mojokerto, Indonesia

Corresponding Author : emy.lailymasruroh@gmail.com

ABSTRACT

Dalam suatu perusahaan, hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur tercapainya visi misi perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, Etika kerja Islam dan Kepemimpinan Islam menjadi variabel penelitian dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islam yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik dan Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja juga. Penelitian ini dilakukan di PT. Mayora Cabang Mojokerto. Dimana perusahaan tersebut adalah Perusahaan Distributor dari produk-produk makanan dan minuman PT Mayora. Sehingga tujuan penelitian ini untuk mengetahui : (1) Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja PT. Mayora Cabang Mojokerto, (2) Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja PT. Mayora Cabang Mojokerto, (3) Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayora Cabang Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian kali ini adalah karyawan PT. Mayora Cabang Mojokerto sebanyak 70 karyawan, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu data primer dengan cara menyebarkan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) 25. Hasil penelitian menyatakan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mayora Cabang Mojokerto dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mayora Cabang Mojokerto, dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Etika kerja Islam dan Kepemimpinan Islam secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Mayora Cabang Mojokerto, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci

Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Islam, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Bekerja atau mencari nafkah dalam Islam merupakan kewajiban serta ibadah yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya

sendiri, karena bekerja bukan merupakan tujuan, melainkan hanya sarana untuk mencari keridhaan Allah, sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Al-Mulk ayat 15 (QS. Al-Mulk, 67: .15) :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya :

"Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeqi-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."

Maksud dari ayat di atas adalah Allah yang menciptakan bumi itu mudah dan empuk bagi kalian untuk ditinggali, maka berjalanlah di sisi-sisi dan ujung-ujungnya, dan makanlah dari rezeqi yang disiapkan-Nya untuk kalian di dunia, dan hanya kepada-Nya sajalah kalian dibangkitkan untuk perhitungan dan pembalasan.

Adapun hal yang harus diperhatikan dalam bekerja adalah kinerja. Menurut Mangkunegara mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Noermijati, 2013, 40). Kinerja atau performance sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Muklis Kanto dan Patta Rappana, 2017, 171).

Namun sering kali kinerja karyawan menjadi masalah terbesar dalam perusahaan. Tidak ada seseorang pun yang senang bekerja dengan karyawan dengan kinerja buruk (tidak memuaskan) karena prosesnya menjadi rumit bahkan membuat kita tidak nyaman dalam bekerja (Pribadi Budiono, 2016, 41). Akan tetapi jika hal ini dibiarkan begitu saja, para karyawan dengan kinerja buruk tersebut dapat menjadi pengaruh buruk bagi perusahaan secara keseluruhan, tidak hanya mempengaruhi angka produktifitas tetapi juga moral dan kinerja seluruh bagian di perusahaan.

Dalam bekerja manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral, *guideline* (petunjuk) yang ada di dalam Al-Qur'an (Mustaq Ahmad, 2001, 27). Termasuk di dalam bisnis pun juga harus memperhatikan etika sesuai dengan Syari'at Islam. Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan di bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaannya (*humanistik*). (K. Bertens, 2000,

387). Dizaman yang modern ini banyak manusia yang lupa akan etika termasuk etika dalam bekerja. Tidak hanya lupa, banyak dari mereka yang tidak paham apa itu yang dimaksud etika dan tidak bisa menerapkan dalam kesehariannya saat bekerja (Adnan Murya dan Urip Sucipto, , 2019, 8).

Etika menjadi salah satu faktor kinerja yang harus diteliti karena dalam bekerja karyawan harus mematuhi aturan norma yang mengandung prinsip nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam perusahaan. Hal itu sangat penting dilakukan dalam perusahaan agar tercipta suasana yang nyaman saat kita bekerja. Apabila seorang karyawan tidak mempunyai etika maka karyawan tersebut bekerja dengan seenaknya sendiri, pekerjaan menjadi kacau dan tidak terselesaikan, terjadi pertengkaran dalam bekerja dan hal itu sangat mempengaruhi kinerja mereka.

Etika berasal dari bahasa Yunani, *ethos* yang mempunyai arti kebiasaan (*custom*) atau karakter (*character*). Dalam pemaknaannya berarti karakter istimewa, sentimen, tabiat moral, atau keyakinan yang membimbing seseorang, kelompok, atau institusi. Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Sehingga etika merupakan salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik. (R. Margono Slamet, ,2003, 292).

Teori etika kerja Islam yang dikemukakan oleh Mustaq Ahmad, yang mengatakan bahwa seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan As-Sunnah (Mustaq Ahmad, , 2001, 109).

Perusahaan menggunakan etika kerja Islam sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain. Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan, karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang dipegang suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan yang salah berdasarkan Syariah yaitu Al-Quran dan Hadits nabi Muhammad SAW.

Etika erat kaitannya dengan kepemimpinan. John Maxwell mengatakan bahwa satu-satunya landasan dan aturan yang harus digunakan oleh seorang

pemimpin untuk mengambil keputusan adalah etika (Ekuslie Goestiandi dan Berny Gomulya, 2018, 184).

Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin. (Jarwanto, , 2015 , 92).

Kepemimpinan berasal dari kata *leadership* dari asal kata *to lead*. Dan kata ini menjadi bahasa Inggris yang di Indonesiakan karena sering digunakan dan terdapat di berbagai bidang kehidupan manusia. Dalam kata kerja *to lead* terkandung beberapa makna yang saling berhubungan erat, yaitu: bergerak lebih cepat, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat lebih dulu, memelopori, mengarahkan pikiran orang lain, membimbing, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. (Imam Suprayogo, 2006, 36).

Menurut Wijayanti Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang selalu berpegang atau di dasarkan kepada ketentuan atau ajaran-ajaran yang terdapat dalam Al-Quran dan Hadist. Jadi kepemimpinan di sini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan yang diridhoi Allah SWT (Ratna Wijayanti dan Farid Wajdi, 2012, 109).

Maksudnya adalah mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas di mana kemampuan tersebut diringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan bawahan/staf. (Moh. Subhan, 2013, 130).

Kepemimpinan yang tidak sesuai dalam perusahaan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan hal itu sangat mempengaruhi faktor kinerja mereka. Hal tersebut berhubungan erat dengan pemimpin. Menjadi pemimpin harus bisa menempatkan diri dan paham akan arti kepemimpinan, namun kadang pemimpin tidak bisa menempatkan dirinya sebagai pemimpin, banyak pemimpin yang semena-mena merasa dirinya sebagai pemimpin yang mengakibatkan pemimpin tersebut tidak mau menerima kritikan dan masukan dari bawahannya. Akibatnya perusahaan tersebut tidak akan maju karena tidak mau mendegarkan masalah-masalah internal diantara karyawannya. Hal tersebut juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

PT Mayora Indah Tbk. merupakan perusahaan yang memproduksi makanan terkemuka di Indonesia. PT Mayora Indah Tbk merupakan perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman di Indonesia dan merek-mereknya pun sudah terkenal tidak hanya di dalam negeri namun

sampai ke luar negeri. Kini Mayora sudah mulai berkembang menjadi perusahaan *Fast Moving Consumer Goods* yang mempunyai inti usaha di bidang makanan dan telah diakui secara Global. PT Mayora Indah Tbk. didirikan pada tanggal 17 Februari 1977 dengan mendirikan pabrik pertamanya yang berlokasi di Tangerang. Perusahaan ini telah tercatat di Bursa Efek Jakarta sejak tanggal 4 Juli 1990 dan telah menjadi perusahaan publik. Saat ini, PT. Mayora Indah Tbk. memproduksi dan memiliki 6 (enam) divisi di produk makanan yang masing masing menghasilkan produk berbeda namun terintegrasi, ada Divisi Biskuit, Kembang Gula, Wafer ,Coklat, Kopi, dan Makanan Kesehatan (Tryning Rahayu Setya W., “2020).

Tabel 1.
Data Devisi dan Produk PT Mayora

No.	Devisi	Produk
1	Biskuit	Marie Roma, Slai O’lai, Better, Danisa dan Sari Gandum, Malkist, Roma Kelapa Cream, Marie Gold, Marie Susu, Roma Arden.
2	Kembang Gula	Kopiko, Kis, dan Tamarin
3	Wafer	Astor, Beng-beng, Superstar, Zuperr Keju, Wafer Chocoblast, Kalpa.
4	Coklat	Choki-choki
5	Kopi	Torabika Brown Coffe, Torabika 3inOne, Torabika Cappucino
6	Makanan Sehat	Energen, Oat Milk

Sumber: <https://m.merdeka.com/mayora-indah/profil/>

Produk-produk Mayora dibagi menjadi beberapa lini produk dengan merek-merek terkenal, antara lain Biskuit dengan pabrik biskuit terbesar di Asia Tenggara (Marie Roma, Slai O’lai, Better, Danisa dan Sari Gandum), Permen yang menjadi salah satu pelopor permen kopi dan menjadi merek permen nomor 1 di dunia (Kopiko, Kis, dan Tamarin), Wafer & Chocolate yang menjadi pelopor hadir-nya wafer roll dan coklat pasta dengan kualitas tinggi (Astor, Beng-beng, Superstar, Zuperr Keju, dan Choki-choki), Kopi yang merupakan produsen kopi instan terbesar di Indonesia dan Asia Tenggara (Torabika Brown Coffe, Torabika 3inOne, Torabika Cappucino), Mayora Nutrition (Energen Oat Milk), Bubur (Super Bubur), Mie Instan (Mie Gelas), Minuman (Vitazone, Teh Pucuk Harum & Kopiko 78°C) dan beberapa varian produk lainnya. Saat ini produk-produk tersebut telah didistribusikan ke lebih

dari 52 negara di dunia seperti Amerika Serikat, Australia, Belanda, Jerman, Jepang, dan beberapa negara lainnya.

PT Mayora Indah Tbk. mempunyai beberapa cabang distributor untuk mendistribusikan produknya, salah satunya cabang Mojokerto yang terletak di Jl. Trowulan, Ds. Wates Umpak, Kec. Trowulan, Kab. Mojokerto, Jawa Timur. Di perusahaan distributor PT. Mayora Cabang Mojokerto terbagi menjadi 4 Devisi, yaitu:

Tabel 2.
Pembagian Devisi dan Produk PT. Mayora Cabang Mojokerto

No.	Devisi	Produk
1.	Mayora 1 (M1)	Marie Roma, Slai O'lai, Better, Danisa dan Sari Gandum, Malkist, Roma Kelapa Cream, Marie Gold, Marie Susu, Roma Arden, Kopiko, Kis, dan Tamarin, Astor, Beng-beng, Superstar, Zuperr Keju, dan Choki-choki
2.	Mayora 2 (M2)	Torabika Brown Coffe, Torabika 3inOne, Torabika Cappucino, Energen, Oat Milk
3.	Mayora 3 (M3)	Vitazone, Teh Pucuk Harum & Kopiko 78°C
4.	Mayora 4 (M4)	Super Bubur, Mie Gelas.

Sumber : Pak Agus Priyanto (SPV Devisi M1) (Pak Agus Priyanto, 2020)

Pembagian Devisi dan Produk tersebut berdasarkan jenis produk dari PT. Mayora Indah Tbk. Melalui penelitian awal, peneliti mendapatkan data presensi yang baik dari karyawan PT. Mayora Cabang Mojokerto. Data presensi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.
Data Absensi Karyawan Bagian Distributor PT. Mayora Cabang Mojokerto

Bulan	Jenis Perijinan		
	Ijin	Ijin Sakit	Terlambat
Januari	3	4	20
Februari	5	5	19
Maret	7	2	20
April	4	7	18
Mei	5	6	15
Juni	6	6	20
Juli	3	4	20
Agustus	2	3	16
September	5	5	16

Oktober	4	6	15
November	3	2	10
Desember	5	4	10
Jumlah	52	54	199

Sumber : Pak Agus Priyanto (SPV Devisi M1)

Berdasarkan tabel di atas, tingkat absensi dan keterlambatan di PT. Mayora Cabang Mojokerto mengalami ketidakstabilan, penurunan dan kenaikan terjadi di setiap bulannya. Selain data absensi peneliti juga mendapatkan data jumlah karyawan dan target penjualan setiap devisi. Berikut jumlah karyawan, agama yang di anut karyawan dan target setiap devisi.

Tabel 4.

Data Jumlah Karyawan disetiap devisi dan Target Penjualan

No.	Devisi	Jumlah Karayawan	Agama Karyawan	Target
1.	Mayora 1 (M1)	20	19 Karyawan berama Islam 1 Karyawan beragama non Islam	2 M
2.	Mayora 2 (M2)	22	22 Karyawan beragama Islam	2,5 M
3.	Mayora 3 (M3)	15	14 Karyawan berama Islam 1 Karyawan beragama non Islam	1,5 M
4.	Mayora 4 (M4)	13	13 Karyawan beragama Islam	800 jt

Sumber : Pak Agus Priyanto (SPV Devisi M1)

Pada tabel di atas menunjukkan jumlah karyawan, agama yang di anut karyawan dan target di setiap devisinya. Dari 70 karyawan 2 orang beragama non Islam pada Devisi 1 dan 3. Di perusahaan tersebut tidak ada aturan yang mengharuskan karyawan nya beragama Islam, agama apapun boleh bekerja disitu. Hal ini berhubungan dengan etika kerja Islam yang menghargai sesama. Dan Kepemimpinan Islam yang menegakkan keadilan dan amanah. Semua devisi mampu bekerja memenuhi taget yang diberikan oleh perusahaan. Jumlah karyawan setiap devisi berbeda-beda, hal itu berdasarkan jenis produk apakah produk tersebut *slow* atau *fast* dan banyaknya produk yang didistribusikan disetiap devisi. Devisi M2 dengan produk *Torabika Brown Coffe*, *Torabika 3inOne*, *Torabika Cappucino*, *Energen*, *Oat Milk* memiliki karyawan

paling banyak dan target terbanyak juga, hal itu dikarenakan produk M2 merupakan produk dengan penjualan tercepat di PT. Mayora Cabang Mojokerto. Data di atas dapat menggambarkan hasil kerja yang baik dari pelayanan karyawan ditunjukkan dengan karyawan dapat memenuhi target serta menyelesaikan permintaan konsumen melebihi target awal perusahaan.

Berdasarkan observasi awal peneliti dilapangan, ada aturan atau etika saat kita bekerja. Mengucapkan salam apabila datang ke toko orang Islam dan mengucapkan permisi apabila datang ke toko orang non Islam, berbicara sopan santun saat menawarkan barang ke konsumen, bersikap sopan saat berhadapan langsung dengan konsumen. Hal itu ada hubungannya dengan kinerja. Karena dari etika yang baik, konsumen akan memutuskan apakah ingin membeli produk yang ditawarkan atau tidak. Mengadakan mengaji bersama, tahlil bersama dan mengundang kyai ketika membuka gudang baru. Hal itu diharapkan untuk kelancaran kinerja karyawan saat menempati gudang baru. Loyalitas dan kebersamaan sangat diutamakan, setiap devisi biasanya mengadakan kumpul bersama, *sharing* tentang kerja mereka, bagaimana kondisi di lapangan, bagaimana cara meningkatkan kinerja dll. Terdapat mushola di perusahaan tersebut untuk fasilitas karyawan yang ingin menunaikan sholat.

Beberapa karyawan tidak memperhatikan etika dalam bekerja dilapangan, mereka tidak menggunakan bahasa yang sopan dan santun saat berbicara dengan konsumen ketika menawarkan barang, karyawan masuk dan keluar tokoh dengan seenaknya tanpa permisi ataupun pamit. Hal itu menjadi penilaian konsumen kepada kita karyawan. Karena dari proses itu konsumen akan memutuskan untuk membeli atau tidak produk yang karyawan tawarkan.

Di perusahaan tersebut ada pemimpin menempati posisi teratas yaitu manager dan di bawahnya ada beberapa pemimpin *Team Leader* (TL) dari berbagai produk yang membawahi karyawan distributor. Dari obeservasi di lapangan mengenai kepemimpinan dari *Team Leader* juga ada beberapa masalah. Ada *Team Leader* yang benar-benar bisa menempatkan diri sebagai pemimpin, yang mengerti keadaan karyawannya dalam proses bekerja, selalu memotivasi karyawannya agar semangat bekerja dan ada juga pemimpin yang merasa dirinya paling berkuasa, harus dihormati dan bertindak semena-mena terhadap karyawan.

Dari observasi di lapangan tersebut terdapat beberapa masalah mengenai etika kerja dan kepemimpinan. Dari masalah tersebut pemimpin ingin mengetahui seberapa pengaruh etika kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang

“Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian distribusi PT. MAYORA Cabang Mojokerto)”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian kali ini adalah karyawan PT. Mayora Cabang Mojokerto sebanyak 70 karyawan, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu data primer dengan cara menyebarkan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *Statistical Package for the Social Science (SPSS) 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Etika Kerja Islam (X1) terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora Cabang Mojokerto

Secara parsial pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan PT Mayora cabang Mojokerto dapat dilihat pada uji yang dilakukan penelitian ini yaitu uji koefisien regresi, secara parsial uji ini berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini yaitu variabel bebas (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Diketahui hasil analisis regresi berganda diperoleh t-hitung untuk variabel etika kerja Islam 6,746 yang dibandingkan dengan t hitung dan t tabel. Didapat t-tabel $(0,025;70)=1,994$. Dimana t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu 6,746 lebih besar 1994 dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 yang mempunyai arti H0 diterima dan H1 ditolak. Dan memiliki arti terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan PT Mayora cabang Mojokerto yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang nyata antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor etika kerja Islam mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mayora cabang Mojokerto. Pada variabel etika kerja Islam menunjukkan angka koefisien regresi yaitu sebesar 0.455 yang berarti, jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel etika kerja islam mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 4,55%. Adapun etika kerja Islam (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif, kenaikan pada variabel etika kerja Islam akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan di PT. Mayora Cabang Mojokerto.

Dimana hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ainun Salsabila dengan judul “Pengaruh Etika kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah

Sakit Islam Yogyakarta PDHI” yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Etika Kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan. Agama Islam adalah agama serba lengkap, yang didalamnya mengatur seluruh aspek kehidupan material termasuk di dalamnya mengatur masalah Etika Kerja. Perusahaan menggunakan etika kerja Islam sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain. Etika Kerja Islam menjadi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena obyek penelitian kali ini yaitu PT. Mayora Cabang Mojokerto, dimana perusahaan ini adalah perusahaan distributor, artinya dalam melakukan pekerjaan ini kita bekerja di lapangan dan bertemu langsung dengan konsumen. Disini letak etika menjadi sangat penting dan harus diperhatikan karena kita bertemu langsung dengan konsumen. Sikap dan bahasa harus benar-benar diperhatikan dalam hal ini karena kita sebagai karyawan distributor membawa nama baik perusahaan juga.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan etika kerja Islam di PT. Mayora Cabang Mojokerto dikategori baik. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat setelah menerapkan etika kerja Islam. Yang mana PT. Mayora Cabang Mojokerto menerapkan metode-metode etika kerja Islam yang sesuai dengan rancangan yang telah disetujui bersama sehingga karyawan akan mudah untuk memahami dan menangkap materi yang diberikan dalam etika kerja Islam, hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Adapun metode etika kerja Islam yang digunakan yaitu metode *Job Ethic*, maksudnya adalah suatu kebiasaan yang baik.

Namun untuk meningkatkan kualitas dari program etika kerja Islam alangkah baiknya PT. Mayora Cabang Mojokerto mengadakan evaluasi tentang *Job Ethic* yang dilakukan. Adapun hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan memahai dan menerapkan etika kerja Islam dalam bekerja.

Jadi etika kerja Islam adalah salah satu sarana yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Metode *Job Ethic* berfungsi sebagai norma atau aturan untuk menjadikan karyawan lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Kepemimpinan Islam (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora Cabang Mojokerto

Diketahui hasil analisis regresi berganda diperoleh t-hitung untuk variabel kepemimpinan Islam 0,696 yang dibandingkan dengan t hitung dan t tabel. Didapat t-tabel (0,025;70)=1,994. Dimana t hitung lebih besar dari nilai t

tabel yaitu 2,696 lebih besar dari 1,994 dengan signifikansi 0,009 kurang dari 0,05 yang mempunyai arti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan hipotesis tersebut yang berarti apabila T hitung lebih besar dari T tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan PT Mayora cabang Mojokerto yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang nyata antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kepemimpinan Islam semakin tinggi maka kinerja karyawan PT. Mayora cabang Mojokerto semakin tinggi pula.

Dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan Islam mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mayora Cabang Mojokerto. Pada Variabel kepemimpinan Islam menunjukkan angka sebesar 0,361 yang berarti, jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kepemimpinan Islam mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3,61%. Adapun kepemimpinan Islam (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif dikarenakan koefisiennya bernilai positif, kenaikan pada variabel kepemimpinan Islam akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan di PT. Mayora cabang Mojokerto.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Thoah Arsyad dari Institut Agama Islam Negeri (Iain) Surakarta pada tahun 2017 dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Tumang" yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada hakikatnya semua manusia adalah pemimpin ialah pemimpin bagi diri sendiri. Dalam lingkup organisasi atau perusahaan harus ada seorang pemimpin yang ideal. Ideal dalam arti memenuhi kriteria seorang pemimpin yang disegani dan dipatuhi oleh bawahannya. Keberhasilan suatu perusahaan baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu perusahaan tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam perusahaan yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu perusahaan memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan perusahaan tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah SAW dengan mengutamakan Uswatun Hasanah pemberian contoh kepada para sahabatnya yang dipimpin. Sifat-sifat kepemimpinan yang Islami diperlukan seorang pemimpin atau manajer dalam menggerakkan bawahannya dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas. Sejalan dengan kepemimpinan yang dilaksanakan Nabi dengan penerapan sifat-sifat yang

terpuji, di antaranya cinta kebenaran (*Ash-Shidq*), dapat menjaga amanah (*Al-amanah*), cerdas dan bijaksana (*Al-Fathanah*), adanya keterbukaan (*At-Tabligh*) dan sesuai dengan indikator kepemimpinan Islam di dalam penelitian ini.

Aspek-aspek dalam kepemimpinan islami di PT. Mayora cabang Mojokerto berupa; keterbukaan dalam menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, kemampuan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan, kemampuan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, ketergantungan pada kekuasaan formalnya, kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan secara nyata memberikan dampak pada pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini PT. Mayora cabang Mojokerto telah menerapkan aspek kepemimpinan Islam dengan baik. PT. Mayora cabang Mojokerto telah mewajibkan karyawannya agar dapat memahami dengan baik kepemimpinan Islam yang ada pada perusahaan mereka bekerja. PT. Mayora cabang Mojokerto mengadakan pertemuan seminggu sekali untuk mengadakan evaluasi tentang kinerja para karyawan. Adapun pertemuan ini langsung di pimpin oleh *Supervisor* setiap devisi.

Namun untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan Islam pada perusahaan tersebut, hendaknya pemimpin mempertahankan metode kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan keinginan karyawan. Hal ini disebabkan karena banyak pemimpin diluar sana yang lalai dari tugas dan kewajibannya dalam memimpin dan semena-mena dalam kepemimpinannya, hal itu membuat karyawan akan memberikan penilaian yang buruk terhadap pemimpin dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam PT. Mayora cabang Mojokerto telah memenuhi kriteria yang baik. Perusahaan selalu menerapkan aspek kepemimpinan Islam agar dapat bertahan sesuai kepemimpinan Islam yang baik dan benar atau bahkan lebih baik lagi. Hal ini dilakukan agar karyawan tidak mengalami penurunan dalam kinerjanya karena pengaruh kepemimpinan yang tidak sesuai.

Pengaruh Simultan Antara Variable Etika Kerja Islam dan Variabel Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, menyatakan bahwa etika kerja Islam dan Kepemimpinan Islam secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mayora cabang Mojokerto. Pertanyaan tersebut dibuktikan dari nilai F hitung 23,955 lebih besar dari F tabel sebesar 3,13. Dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam secara bersama-sama maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Mayora cabang Mojokerto.

Adapun analisis loefisien determinasi, dilihat pada tabel *Modal Summary* yang menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan outputnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mayora cabang Mojokerto sebesar 0,427 atau 42,7% yang artinya bahwa etika kerja islam dan kepemimpinan islam terhadap kinerja yaitu sebesar 42,7% dan memiliki sisa 57,3% yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian lain.

Menurut Simamora dalam buku yang berjudul "Budaya Organisasi dan Kinerja" yang ditulis oleh Hari Sulaksono menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 3 faktor yang mempengaruhi yaitu :1) Faktor Individual: kemampuan, keahlian latar belakang dan demografi ; 2) Faktor psikologi : Presepsi, etika, personality dan pembelajaran ; 3) Faktor organisasi: sumberdaya, kompensasi, penghargaan, kepemimpinan, job design (Hari Sulaksono, 2017, 103) Berdasarkan buku tersebut kedua penelitian ini bisa dijadikan sebagai perbandingan yang nyata untuk mencari informasi bahwasannya banyak factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dirasa lumrah jika sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini sebesar 42,7%.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Noermijati, 2013, 40). Kinerja atau performance sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Muklis Kanto dan Patta Rappana, 2017, 171). Untuk mendukung tercapainya visi misi perusahaan perlu diperhatikan tentang kinerja karyawan.

Seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan As-Sunnah (Mustaq Ahmad, 2001, 109). Perusahaan menggunakan etika kerja Islam sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain. Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang dipegang suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan yang salah berdasarkan Syariah yaitu Al-Quran dan Hadits nabi Muhammad SAW.

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang selalu berpegang atau di dasarkan kepada ketentuan atau ajaran-ajaran yang terdapat dalam Al-Quran dan Hadist. Jadi kepemimpinan di sini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan yang diridhoi Allah SWT (Ratna Wijayanti dan Farid Wajdi, 2012, 109). Maksudnya adalah mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas di mana kemampuan tersebut diringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan bawahan/staf. (Moh. Subhan, 2013, 130).

Etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam yang diterapkan di PT. Mayora cabang Mojokerto diharapkan untuk mewujudkan visi misi perusahaan yakni meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan etika kerja Islam dirasa cukup penting karena hal itu berhubungan langsung kinerja karyawan. Karena karyawan bekerja dilapangan dan berhubungan langsung konsumen. Dimana hal itu membuat karyawan harus bisa memberikan pelayanan yang baik dan sopan kepada konsumen. Namun pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada konsumen tidak akan berjalan lancar jika karyawan tidak mempunyai seorang pemimpin yang sesuai dengan kriteria kepemimpinan. Dimana pemimpin tersebut mendukung proses kerja para karyawan, mendampingi dan memandu para karyawan untuk bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan etika kerja Islam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayora Cabang Mojokerto dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan PT Mayora cabang Mojokerto secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan, diperoleh t hitung untuk variabel etika kerja Islam 6,746 yang dibandingkan dengan t hitung dan t tabel. Di dapat t-tabel 1,994. Dimana t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $6,746 > 1,994$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang mempunyai arti H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja karyawan PT. Mayora Cabang Mojokerto secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan, diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan islam sebesar 2,696 yang dibandingkan dengan t hitung dan t tabel. Didapati t tabel 1,994 di mana

nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $2,696 > 1,994$ dan dengan signifikansi $0,009 < 0,05$ yang mempunyai arti H_0 diterima H_1 ditolak.

3. Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Islam secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Mayora Cabang Mojokerto.. Yang mana dapat dibuktikan dengan nilai F hitung senilai 23,955 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai F tabel 3,13 dengan signifikansi 0,000. Yang berarti semakin tinggi etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam secara bersamaan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan PT. Mayora Cabang Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Murya dan Urip Sucipto, *Etika dan Tanggung Jawab Profesi* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 8.
- Ekuslie Goestiandi dan Berny Gomulya, *T.P Rachmat On Excellence* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018), 184.
- Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), 103
- Imam Suprayogo, *Reformasi Visi Pendidikan Islam* (Malang: Aditya Media, 2006), 36.
- Jarwanto, *Pengantar Manajemen (3 IN 1)* (Yogyakarta: Mediaterra, 2015) , 92.
- K. Bertens, *Pengantar Etika Bisnis* (Yogyakarta : Kanisius, 2000), 387.
- Moh. Subhan, "Jurnal Kepemimpinan Islam Kepemimpinan Islami dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Isla," Vol. 8 No. 1, 2013, 130.
- Muklis Kanto dan Patta Rappana, *Filsafat Manajemen* (Maksar : Cilebes Media Perkasa,
- Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001), 109.
- Noermijati, *Aktualisasi Teori Herzberg Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2013), 40.
- Noermijati, *Aktualisasi Teori Herzberg Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2013), 40.
- Pak Agus Priyanto, *Wawancara* (Mojokerto, 5 Juli 2020)
- Pribadi Budiono, *Mengambil Keputusan Sulit*, Money & I, vol 70, Dec-Jan 2016, 41. QS. Al-Mulk, 67: .15
- R. Margono Slamet, *Membentuk pola perilaku manusia* (Bogor: IPB Press, 2003), 292.
- Ratna Wijayanti dan Farid Wajdi, "Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya : Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating", Vol. 13 No. 2, 2012, 109.

Tryning Rahayu Setya W., "*Profil Mayora*", <https://m.merdeka.com/mayora-indah/profil/>, diakses tanggal 6 Juli 2020.