

## Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Dehan Kukuh Prayogo\*, Rini Lestari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*8c.dehankukuh@gmail.com, unirinilestari@gmail.com

**Abstract.** In a company, it is very necessary to monitor and improve the performance of its employees. Employee performance is important for the company, because employees who have good performance can contribute to the company's success in achieving the company's vision and mission. There are variables that can affect employee performance, namely the application of Islamic work ethics. The purpose of this study was to determine the effect of the application of Islamic work ethics on employee performance at PT Berlio Anugrah Putra. This research method uses a survey method with a quantitative approach. The data source used is primary data source obtained from employees of PT Berlio Anugrah Putra. In addition, the sampling technique in this study used non-probability sampling with convenience sampling technique and obtained a sample of 89 respondents. The analytical tool used in this research is SmartPLS version 3.2.9. The results of this study indicate that the application of Islamic work ethics affects employee performance..

**Keywords:** *Islamic Work Ethics, Employee Performance.*

**Abstrak.** Dalam suatu perusahaan, sangat perlu untuk memantau dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan karyawan yang memiliki kinerja baik dapat berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Terdapat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu penerapan etika kerja Islami. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penerapan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada PT Berlio Anugrah Putra. Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yang diperoleh dari karyawan PT Berlio Anugrah Putra. Selain itu, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling* dan mendapatkan sampel sebanyak 89 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Etika Kerja Islami, Kinerja Karyawan.*

## A. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan, sangat perlu untuk memantau dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan karyawan yang memiliki kinerja baik dapat berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain, peninjauan pada karyawan dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan dengan cara menilai kinerja karyawannya dan menindaklanjuti apabila karyawan menyimpang dari kebijakan perusahaan [1].

Karyawan yang baik adalah mereka yang sigap terhadap masalah perusahaan dan selalu menanggapi permintaan perusahaan. Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan dalam bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan (*humanistik*). Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis yang baik, melainkan juga perusahaan mempunyai etika bisnis yang baik [2].

Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja agar menjadi manusia yang mulia dan mandiri serta tidak membebani orang lain. Oleh karena itu, bekerja merupakan salah satu ibadah karena dianggap sebagai bukti menjalankan perintah Allah SWT. Seorang muslim dituntut untuk bekerja berdasarkan perhitungan dan rencana yang matang agar terciptanya masa depan yang lebih baik, seperti apa yang dijelaskan dalam Q.S. Al-Hasyr (59) ayat 18 yang berarti “*Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan*” [3].

Namun, apa yang telah diuraikan di atas sangat bertolak belakang dengan fenomena yang terjadi di lapangan, seperti pada PT X terkadang pencurian *spareparts* dan kendaraan terjadi, baik dilakukan oleh oknum karyawan tetap ataupun karyawan lepas. Selain itu, terdapat beberapa supir pada PT X yang seringkali lalai dan tidak berhati-hati saat berkendara, terutama saat membawa kendaraan besar, sehingga kecelakaanpun terkadang masih terus terjadi [4].

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya merupakan penerapan etika kerja islami [6]. Penerapan etika kerja islami memandang pekerjaan bukan hanya upaya untuk memenuhi kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial dan psikologi, tetapi juga meningkatkan kemakmuran sosial dan yang terpenting adalah menguatkan keimanan. Dengan adanya prinsip tersebut, dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal [7].

Dengan demikian, dapat kita ketahui bahwa penerapan etika kerja islami dapat terbagi menjadi beberapa hal yang menjadi tolak ukurnya, yaitu *ash-shalah* (baik dan bermanfaat), *al-itqan* (kemantapan atau kesempurnaan/*perfectness*), *al-ihsan* (melakukan yang terbaik), *al-mujahadah* (kerja keras dan optimal), *tanafus ta'awun* (berlomba-lomba dalam kebaikan), dan pemanfaatan waktu [8].

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu “Apakah penerapan etika kerja islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlio Anugrah Putra?”. Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu “Mampu menjelaskan berpengaruh atau tidaknya penerapan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT Berlio Anugrah Putra”.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode survei dan teknik analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode pengumpulan kuesioner yang diperoleh secara langsung kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Berlio Anugrah Putra. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling*. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seminimalnya 30 sampel sesuai *rule of thumb* yang dikemukakan oleh Roscoe (1975) [9].

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

## Penerapan Etika Kerja Islami

Menurut Kadir, etika kerja islami adalah etika yang mengajarkan agar melakukan semua pekerjaan dengan niat “karena Allah” dan menganggap pekerjaannya sebagai bentuk ibadah [8]. Selain itu, Andriani menyatakan bahwa etika kerja islami merupakan etika yang dibentuk dengan meneladani sikap dan perilaku nabi Muhammad SAW dan mengambil kebijakan keputusan bisnis sesuai ketentuan yang berlaku umum dengan tetap mengedepankan al-Qur’an dan al-Hadist sebagai sumber dari segala sumber kebenaran [9].

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa penerapan etika kerja islami merupakan pandangan dan perilaku dalam bekerja yang terinspirasi dari ajaran Nabi Muhammad SAW serta keputusan bisnis yang mengikuti prinsip syariat Islam dengan niat kerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT dengan memandang pekerjaan sebagai manifestasi dari amal sholeh yang menjadi salah satu keyakinan dari ajaran Islam yang membentuk sikap, perilaku anggota organisasi, serta kebiasaan manusia dalam dunia kerja.

### Dimensi Penerapan Etika Kerja Islami

Penerapan etika kerja islami merupakan pandangan dan perilaku dalam bekerja yang terinspirasi dari ajaran Nabi Muhammad SAW serta keputusan bisnis yang mengikuti prinsip syariat Islam dengan niat kerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT dengan memandang pekerjaan sebagai manifestasi dari amal sholeh yang menjadi salah satu keyakinan dari ajaran Islam yang membentuk sikap, perilaku anggota organisasi, serta kebiasaan manusia dalam dunia kerja. Terdapat dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur penerapan etika kerja islami dalam penelitian ini di antaranya [12]:

1. *Ash-Shalah*, dapat diartikan sebagai “Baik dan Bermanfaat”. Maksudnya, bekerja tidak hanya sekedar baik saja, namun harus bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Jika nilai *Ash-Shalah* selalu ada dalam setiap pekerjaan, maka ini akan menjadi nilai tambah bagi setiap orang karena akan memperluas kebermanfaatannya untuk lebih banyak orang lagi.
2. *Al-Itqan*, dapat dimaknai sebagai kemantapan atau kesempurnaan/*perfectness*. Nilai *Al-Itqan* menghendaki kita untuk terus dapat memberikan yang terbaik dengan berusaha semaksimal mungkin sehingga mendapatkan hasil yang berkualitas. Karena Islam menekankan kepada kesempurnaan hasil dengan memperhatikan proses yang dilakukan untuk mencapai hasil yang berkualitas, maka *ikhtiar* pun perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh dengan modal pengetahuan dan keterampilan.
3. *Al-Ihsan*, memiliki makna bebas sebagai bentuk melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi dalam bekerja dengan semangat “*ihsan*”. Terdapat dua makna tentang kata “*ihsan*” itu sendiri, yaitu: (1) Dalam bekerja harus memiliki target untuk memberikan “yang terbaik”, sesempurna yang disanggupi; dan (2) “Lebih baik” dari prestasi sebelumnya atau adanya peningkatan kualitas pekerjaan.
4. *Al-Mujahadah*, mengandung makna bahwasannya dalam bekerja harus mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan dengan baik. Apabila semangat *mujahadah* sudah tertanam dalam diri seseorang, maka optimalisasi kerja akan tercapai, sehingga mereka bekerja penuh dengan semangat, selalu terpicu untuk terus menerus berusaha tanpa mengenal istilah putus asa dan senantiasa mengevaluasi *ikhtiarnya* dalam menjalankan setiap pekerjaan.
5. *Tanafus Ta’awun*, mengandung prinsip “berlomba-lomba dalam kebaikan”, dimana harus ada persaingan untuk meningkatkan amal saleh dan kualitas kerja. Persaingan diperlukan sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja, tetapi persaingan harus sesuai dengan kapasitasnya karena jika tidak, akan menimbulkan kedengkian.
6. Pemanfaatan Waktu, merupakan hal pokok yang telah Allah berikan kepada manusia. Ada pepatah Arab yang mengatakan bahwa waktu sama dengan pedang. Maksudnya, kita harus berhati-hati saat menggunakannya. Jika digunakan dengan cerdas, itu akan bermanfaat, tetapi jika tidak, pedang akan melukai diri sendiri. Dalam bekerja, seseorang perlu memanfaatkan yang telah disediakan agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Maka dari itu, Islam menganjurkan untuk memproduktifkan waktu.

Penerapan Etika Kerja Islami (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Di bawah ini merupakan hasil penelitian mengenai hubungan antara Penerapan Etika Kerja Islami dengan Kinerja Karyawan survei pada PT Berlio Anugrah Putra, yang dapat diuraikan sebagai berikut.

Penerapan Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Berlio Anugrah Putra, dimana semakin baik Penerapan Etika Kerja Islami, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa Penerapan Etika Kerja Islami memberikan dampak positif terhadap perilaku seseorang dalam bekerja karena dapat memberi dorongan untuk bekerja dengan baik, artinya semakin baik Penerapan Etika Kerja Islami, maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dinyatakan karena uraian berikut.

Hasil penelitian ini diambil berdasarkan data kuesioner yang dibagikan kepada 89 responden, setelah itu data terkumpul yang diolah menggunakan analisis deskriptif statistika dan *software* SmartPLS versi 3.2.9 dengan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS) yang bertujuan mengetahui hasil dari data kuesioner tiap variabel yang diteliti.

Responden dalam penelitian ini, yaitu karyawan dari PT Berlio Anugrah Putra. Kuesioner disebarkan kepada 95 karyawan yang tersebar dari masing-masing wilayah terdiri dari karyawan tetap dan karyawan lepas. Selanjutnya, data yang dapat diolah berjumlah 89 buah kuesioner. Berikut ini merupakan tabel tingkat pengembalian kuesioner (*respons rate*) yang telah disebarkan kepada karyawan PT Berlio Anugrah Putra.

**Tabel 1.** Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kuesioner yang disebarkan	95	100%
Total kuesioner yang tidak kembali	6	6%
Total kuesioner yang diolah	89	94%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel di atas kuesioner telah disebarkan sebanyak 95 buah, namun yang dapat kembali berjumlah 89 buah dengan respon rate sebesar 94%. Selain itu, terdapat tabel rekapitulasi skor variabel yang dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

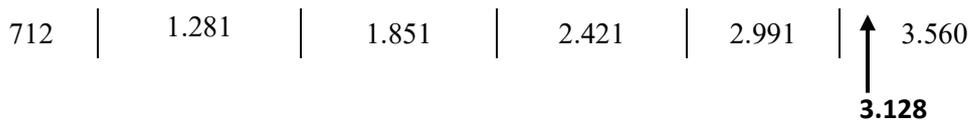
**Tabel 2.** Rekapitulasi Skor Penilaian Variabel Penerapan Etika Kerja Islami

No. Item	Distribusi Tanggapan Responden					Skor Total	Skor Ideal	Persentase (%)
	1	2	3	4	5			
EKI 1	0	3	6	26	54	398	445	89,44
EKI 2	0	3	8	27	51	393	445	88,31
EKI 3	0	4	9	31	45	384	445	86,29
EKI 4	0	3	7	30	49	392	445	88,09
EKI 5	0	1	7	37	44	391	445	87,87
EKI 6	0	2	10	29	48	390	445	87,64
EKI 7	0	5	6	33	45	385	445	86,52
EKI 8	0	2	9	26	52	395	445	88,76
<b>Total Skor Variabel</b>						<b>3.128</b>	<b>3.560</b>	<b>87,87</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Pada variabel Penerapan Etika Kerja Islami (X1) yang diperoleh dari responden sebesar 3.128 dengan persentase mencapai 87.87%. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel Penerapan Etika Kerja Islami (X1) tergolong ke dalam kategori "Sangat Baik" yang dapat digambarkan ke dalam bentuk diagram garis kontinum, sebagai berikut.





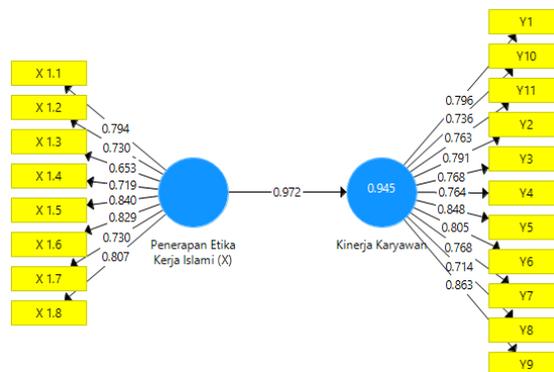
**Gambar 1.** Garis Kontinum Penerapan Etika Kerja Islami

Berdasarkan uraian di atas, terdapat bentuk implementasi dimensi Penerapan Etika Kerja Islami dalam bekerja, karyawan PT Berlio Anugrah Putra selalu bekerja dengan baik dan bermanfaat bagi diri sendiri ataupun sekitarnya sebagaimana mencerminkan nilai *Ash-Shalah*, maka ini akan menjadi nilai tambah bagi setiap orang karena akan memperluas kebermanfaatannya untuk lebih banyak orang lagi.

Sedangkan, bentuk implementasi nilai pemanfaatan waktu, karyawan PT Berlio Anugrah Putra cenderung untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, yang menjelaskan bahwa dalam bekerja, Islam menganjurkan untuk memproduktifkan waktu.

Berdasarkan pernyataan di atas, menunjukkan bahwa Penerapan Etika Kerja Islami memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam bekerja karena dapat memberi dorongan untuk bekerja dengan baik, artinya semakin baik penerapan etika kerja islami maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selanjutnya, pada penelitian ini dilakukan pengujian menggunakan *software* SmartPLS versi 3.2.9 dengan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS). Bagian ini menjelaskan tentang pengujian validitas dan reliabilitas, yang dimana dua jenis pengujian akan dilakukan sebagai bagian dari proses pengujian *outer model*. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji, mengukur, dan menilai keabsahan kuesioner, serta sejauh mana stabilitas sampai konsistensi dari data yang diperoleh. Fungsi PLS Algorithm pada aplikasi SmartPLS 3.2.9 digunakan untuk pengujian *outer model* ini. Struktur hasil pengolahan *outer model* dapat ditunjukkan dalam bentuk diagram berikut:



**Gambar 2.** Diagram Pengolahan *Outer Model*

Berdasarkan gambar di atas, nilai *outer loadings* telah memenuhi ketentuan sesuai dengan *rule of thumb*, dimana nilai *loading factor*, yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan 0,6 – 0,7 untuk penelitian bersifat *explanatory*. Namun, untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,5 – 0,6 masih dianggap cukup menurut Chin (1998) [13].

Selanjutnya, untuk menguji validitas dilakukan pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity*, yang dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 3.** Pengujian *Convergent Validity*

Keterangan	Average Variance Extracted (AVE)
Penerapan Etika Kerja Islami (X1)	0,585
Kinerja Karyawan (Y)	0,615

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan variabel pada nilai AVE telah sesuai dengan

standar nilai, yaitu  $> 0,5$ . Dengan demikian, seluruh variabel dapat dinyatakan valid. Selain itu, dilakukan pengujian *Discriminant Validity* untuk menguji validitas, yang dapat dilihat pada uraian berikut.

**Tabel 4.** Pengujian *Discriminant Validity*

Keterangan	Y	X
Kinerja Karyawan (Y)	0,784	
Penerapan Etika Kerja Islami (X1)	0,972	0,765

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Adapun hasil pengujian *Discriminant Validity* melalui *Fornell-Larcker Criterion* pada tabel di atas, dimana nilai *Fornell-Larcker Criterion*, yaitu  $> 0,5$  atau mendekati 1 yang menyatakan koefisien determinasi semakin kuat. Berdasarkan tabel di atas, dinyatakan bahwa nilai *Fornell-Larcker Criterion* pada variabel Penerapan Etika Kerja Islami sebesar 0,972, dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel Kinerja Karyawan yang memiliki nilai sebesar 0,784. Selain itu, dari masing-masing variabel memiliki nilai pada *Fornell-Larcker Criterion* mendekati 1. Hal menunjukkan bahwa persyaratan nilai *discriminant validity* telah terpenuhi dan dapat diterima.

Selain itu, pada penelitian ini dilakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel 5.** Pengujian *Composite Reliability*

Keterangan	<i>Composite Reliability</i>
Penerapan Etika Kerja Islami (X1)	0,918
Kinerja Karyawan (Y)	0,946

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Reliabilitas pada *Composite Reliability* mensyaratkan bahwa setiap variabel harus memiliki nilai  $> 0,7$  agar dapat dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai yang melebihi dari 0,7, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel telah reliabel.

**Tabel 6.** Pengujian *Cronbach's Alpha*

Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>
Penerapan Etika Kerja Islami (X1)	0,898
Kinerja Karyawan (Y)	0,937

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Selain reliabilitas pada pengujian *Composite Reliability*, adapun metode *Cronbach's Alpha* yang mensyaratkan bahwa setiap variabel harus memiliki nilai  $> 0,5$  agar dapat dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai yang melebihi dari 0,5, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel telah reliabel.

Selanjutnya, bagian ini menjelaskan tentang hubungan antara Penerapan Etika Kerja Islami dengan Kinerja Karyawan dengan mengukur *Inner Model* dan pengujian hipotesis yang diuji menggunakan pengujian menggunakan *software SmartPLS* versi 3.2.9 dengan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan fungsi PLS Algorithm dan *Bootstrapping* yang dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel 7.** Hubungan Antara Iklan Le Minerale (X) dengan Kesadaran Merek (Y)

Variabel	$r_s$	$f_s$	$P_{values}$	$T_{statistics}$	Hipotesis	Derajat Keeratan Variabel	Koefisien Determinasi
X dan Y	0,957	0,774	0,000	4,555	Ha diterima	Kuat	97,2 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa pengujian *R-Square* dilakukan untuk menguji besar pengaruh simultan variabel. Sesuai dengan ketentuan, apabila nilai *variance R-Square* > 0,75 dapat dinyatakan kuat. Berdasarkan tabel di atas, nilai *variance R-Square* sebesar 0,957 yang menggambarkan bahwa kekuatan prediksi model tersebut bernilai kuat, yang menunjukkan bahwa kekuatan variabel Penerapan Etika Kerja Islami dengan variabel Kinerja Karyawan saling mempengaruhi.

Selain dengan melihat besaran nilai *variance* persentase *R – Square*, dapat dilihat juga dengan fungsi *f-Square*, dimana *f-Square* digunakan untuk mengetahui besar pengaruh parsial. Apabila nilai *variance f-Square* apabila > 0,02 dinyatakan kecil, > 0,15 dinyatakan moderat atau menengah, dan > 0,35 dinyatakan besar. Berdasarkan tabel di atas, nilai *variance f-Square* pada variabel Penerapan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan bernilai sebesar 0,774 yang menggambarkan bahwa kekuatan model tersebut bernilai besar atau saling mempengaruhi.

Selanjutnya, dalam pengujian nilai koefisien determinasi pada *discriminant validity* sebesar 97,2%, yang menunjukkan bahwa semakin baik Penerapan Etika Kerja Islami pada suatu perusahaan, maka akan berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan itu sendiri. Pernyataan tersebut selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Lestari et al. (2023) bahwa “*Empirically, the better the implementation of Islamic work ethics in a company, the more employee performance will increase, and vice versa. If Islamic work ethics are applied less to companies, it will reduce employee performance*”, yang artinya secara empiris, semakin baik penerapan etika kerja Islam di suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Jika etika kerja Islam kurang diterapkan pada perusahaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Adapun kriteria dari suatu hipotesis dapat diterima, yaitu apabila jika nilai *t-statistics* lebih besar dibandingkan nilai *t-value*. Nilai *t-value* harus > 1,96 pada tingkat signifikansi atau *p-value* < 0,05. Artinya, jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai 1,96 atau lebih kecil dari 0,05, maka suatu hipotesis tersebut dapat diterima. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 1,96 dan lebih besar dari 0,05, maka hipotesis tersebut ditolak.

Pada penelitian ini, Penerapan Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai *t-statistics* menunjukkan nilai sebesar 4,555 yang > 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 yang < 0,05, maka dapat dikatakan hipotesis diterima. Artinya,  $H_a$  diterima atau Penerapan Etika Kerja Islami (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Penerapan Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Walaupun secara keseluruhan Penerapan Etika Kerja Islami sudah diterapkan dengan baik, akan tetapi perlu dilakukan peningkatan kembali, khususnya berkaitan dengan budaya persaingan yang sehat dalam bekerja, demi meningkatkan kualitas kerja karyawan PT Berlio Anugrah Putra, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberi keuntungan bagi karyawan serta perusahaan.

Sebagaimana, diuraikan pada analisis statistik deskriptif dari masing-masing indikator bahwa telah menjelaskan dengan baik, yaitu jumlah skor variabel Penerapan Etika Kerja Islami (X1) yang diperoleh dari karyawan PT Berlio Anugrah Putra mencapai nilai 3.128 dengan persentase mencapai 87%. Hal ini menunjukkan bahwa, Penerapan Etika Kerja Islami (X1) tergolong ke dalam kategori "Sangat Baik", dimana implementasi dari dimensi penerapan etika kerja Islami, meliputi *ash-shalah, al-itqan, al-ihsan, al-mujahadah, tanafus ta'awun*, dan pemanfaatan waktu yang mencerminkan bahwa nilai-nilai tersebut sudah dijalankan sangat baik.

Berdasarkan penelitian ini, diharapkan PT Berlio Anugrah Putra senantiasa memantau dan memberi arahan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan serta memberikan dampak positif, baik bagi karyawan maupun perusahaan.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Penerapan Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Berlio Anugrah Putra, dimana semakin baik Penerapan Etika Kerja Islami, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa Penerapan Etika Kerja Islami memberikan dampak positif

terhadap perilaku seseorang dalam bekerja karena dapat memberi dorongan untuk bekerja dengan baik, artinya semakin baik Penerapan Etika Kerja Islami, maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### Acknowledge

Peneliti ucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, yaitu kepada Ibu Dr. Rini Lestari, S.E., M.Si., Ak. CA selaku dosen pembimbing dan juga teman-teman yang selalu berbagi ilmu dan memberikan dukungannya.

### Daftar Pustaka

- [1] Albanjari, F. R. (2023). Pengaruh Kepribadian Karyawan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pada Baitul Maal Wat Tamwil Binaan Pinbuk Tulungagung. *Journal of Sharia Economics (MJSE)*, 3.
- [2] Andriani. (2022). *Etika Kerja Islami : Hubungan Etika Kerja, Kompensasi, Retensi, Kinerja Dosen dan Implementasinya*. Lima Aksara.
- [3] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- [4] Bryan Malfin Nugraha Putra, Pupung Purnamasari, & Mey Maemunah. (2023). Pengaruh Tingkat Debt Covenant terhadap Audit Delay dengan Profitabilitas sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Akuntansi*, 75–82. <https://doi.org/10.29313/jra.v3i1.1978>
- [5] Fia Afriyani, & Nurhayati. (2023). Pengaruh Rasio Likuiditas, Leverage, Aktivitas dan Profitabilitas terhadap Financial Distress pada Perusahaan F&B. *Jurnal Riset Akuntansi*, 23–30. <https://doi.org/10.29313/jra.v3i1.1766>
- [6] Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Kadir, Muh. , A. (2015). *Etika Kerja dalam Perspektif Islam*. Yayasan Pencerahan.
- [8] Lestari, R., Nurjaya, D., & Wahyuningtyas, I. A. A. (2023). The Effect of Implementing Work Ethics and Islamic Leadership on Employee Performance. *International Journal of Entrepreneurship and Sustainability Studies*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.31098/ijeass.v3i2.1610>
- [9] Lestari, Y. Z., & Nurleli. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.6400>
- [10] Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Nandita, F., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *ICONOMICS: Journal of Economy and Business*, 1(1), 1–8.
- [12] Purnomo, I., Nasor, & Anggraeni, E. (2023). Peran Islamic Work Ethic Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9.
- [13] Sasmito, J., & Ginting, M. (2023, October 4). MKH Pecat 4 Hakim yang Terbukti Langgar Kode Etik Sepanjang Januari-September 2023 . <https://Nasional.Kompas.Com/>. <https://nasional.kompas.com/read/2023/11/04/06330181/mkh-pecat-4-hakim-yang-terbukti-langgar-kode-etik-sepanjang-januari>
- [14] Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business, 6th ed.* (A. D. Halim, Ed.). Salemba Empat.