

*Forming Factors of Islamic Work Ethics
and Their Effects on The Employee Performance
of Cafe 1912 UMY*

Faktor-Faktor Pembentuk Etos Kerja Islami
Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan
Kafe 1912 UMY

Alfian Rahmansyah¹, Muhammad Zakiy²

^{1,2} Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta,
Jl. Brawijaya, Geblakan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55183
Email: alfian.r.fai18@mail.umy.ac.id; zakiy_ishak@gmail.com²

ABSTRACT

Business establishment requires employees who are committed to develop the business. Employees are expected to carry out their duties, responsibilities, and provide good services. Employees are also expected to have a high work ethic in carrying out the duty to achieve the company's goals, especially in providing good services. This research aims to determine the factors forming the Islamic work ethics and the effect of the Islamic work ethics on employee performance. The object of this research was Café 1912 UMY. The data sources used primary data obtained through direct interviews with the informants, namely Café 1912 UMY employees as well as direct observation at the research site. The secondary data was obtained from literature studies in the form of books, journals, and websites to strengthen research data. The research method used descriptive qualitative. The results of the research indicate that the Islamic work ethics have an indirect effect on employee performance. An interesting fact was found in this research, that the employees performed a regular Al-Qur'an memorizing activity, which became one of the employee performance satisfactions at work. This means that if the Islamic work ethics experienced by the Café 1912 UMY employees are effective, their performance will increase.

Keywords: Employees, Islam, Islamic Work Ethics, Employee Performance, Café 1912 UMY.

ABSTRACT

Membangun suatu usaha membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen dalam memajukan usaha tersebut. Keberadaan karyawan diharapkan mampu dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, dan memberikan pelayanan yang baik. Karyawan yang bekerja juga

diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya agar dapat terealisasi tujuan-tujuan perusahaan, terutama dalam memberikan pelayanan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor pembentuk etos kerja Islam dan pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah Café 1912 UMY. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan melakukan wawancara terhadap karyawan Café 1912 UMY dan observasi langsung ketempat penelitian, sedangkan data sekunder diraih dari studi kepustakaan berupa buku-buku, jurnal, maupun website untuk memperkuat data penelitian. Metode penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, disisi lain dalam penelitian ini ditemukan hal menarik yaitu para karyawan menyetorkan setoran hafalan yang menjadi salah satu kepuasan kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini berarti ketika etos kerja Islam yang dirasakan oleh karyawan Café 1912 UMY cukup baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Keywords: Karyawan, Islam, Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan, Café 1912 UMY

INTRODUCTION

Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting karena manusia bagian utama dalam kehidupan disamping teknologi berkembang pesat saat ini. Teknologi yang berkembang pesat di dunia tidak menggeser atau menggantikan manusia dalam menjalankan aktivitas (Karauwan et al., 2015).

Meningkatkan sebuah kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan perlu ditingkatkan melalui pendekatan dari segi agama, psikologi, dan organisasi. Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa prestasi kerja yang baik dari individu atau organisasi di era modern ini perlu dilandasi dengan

pendekatan agama. Etos kerja Islam adalah etika kepribadian yang melahirkan keyakinan mendalam karena bekerja bukan hanya mencapai tujuan duniawi saja, melainkan juga sebagai suatu wadah dirinya untuk berbuat baik karena memiliki nilai ibadah yang tinggi (Tasmara, 2008). Etos kerja Islam juga tercermin dari sikap individu yang melakukan pekerjaan dengan semangat ibadah dan dilandasi dengan ilmu pengetahuan. Individu yang memiliki etos kerja Islam akan memberikan keuntungan kepada perusahaan, yaitu dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain etos kerja Islam ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu komitmen dalam berorganisasi (Citra et al, 2018).

Karyawan di dalam suatu perusahaan mempunyai etos kerja yang akan berdampak positif terhadap perusahaan. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri seseorang dengan cara seseorang tersebut mengekspresikan, memandang, meyakini, memberikan makna suatu hal, mendorong dirinya untuk bertindak, dan meraih hasil yang maksimal sehingga dapat terjalin hubungan baik antar individu (Fitriyani et al., 2019).

LITERATURE REVIEW

1. Etos Kerja Islam

Dalam bahasa Yunani, ertos memiliki arti sikap, watak, kepribadian, karakter, dan keyakinan terhadap sesuatu. Sikap ini dapat dimiliki oleh siapa pun, baik individu, kelompok hingga masyarakat. Etos kerja menurut KBBI adalah semangat kerja yang menjadi ciri dan keyakinan seseorang atau kelompok. Menurut Amiruddin (2019) secara terminologis istilah etos telah mengalami perubahan makna yang luas serta digunakan dalam tiga pengertian yang berbeda yaitu cara hidup atau aturan umum, tatanan aturan perilaku dan penyelidikan mengenai cara hidup dan seperangkat aturan perilaku.

Etos kerja Islam adalah pekerjaan yang dilakukan setiap individu yang disandingkan dengan tiga tanggung jawab, diantaranya: tanggung jawab dengan Tuhan yang Maha Esa (Allah SWT), tanggung jawab dengan diri sendiri, dan tanggung jawab dengan orang lain (Rozikan & Zakiy, 2019).

Indikator etos kerja Islam menurut Tasmara (2008) yaitu, Pertama menghargai waktu dengan karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi setiap melakukan pekerjaan. Waktu dianggap sangat berharga dan menganggap waktu sebagai wadah dalam meningkatkan produktivitasnya. Kedua, tangguh dan pantang menyerah dengan karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, cenderung melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, ulet, dan pantang menyerah dalam menghadapi tekanan maupun tantangan dari lingkungan kerja. Ketiga,

keinginan untuk mandiri dengan karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi dengan berusaha mengerahkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan berupaya untuk meraih hasil yang baik dengan usahanya sendiri.

Penyesuaian diri Karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi lebih mudah melakukan penyesuaian di lingkungan tempat kerjanya, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahannya. Menurut Anoraga yang dikutip dari Prusak & Davenport (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu:

a. Agama

Agama adalah faktor dari berbagai tindakan yang dilakukan oleh seorang individu. Agama juga mengajarkan berbagai tindakan yang positif, seperti kerja dengan dasar agama yang dapat menghasilkan kinerja yang positif antara kepercayaan dengan kebutuhan.

b. Budaya

Kualitas budaya menentukan kualitas di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang memiliki budaya positif membuat karyawan yang ada di dalam lingkungan tersebut mempunyai etos kerja yang baik ataupun sebaliknya.

c. Sosial Politik

Kualitas etos kerja karyawan dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur politik yang mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dan dapat merasakan hasil kerja keras yang telah dikerjakan.

d. Kondisi Lingkungan Geografis

Tidak hanya lingkungan kerja saja, namun lingkungan alam yang mendorong pengaruh etos kerja karyawan. Adanya lingkungan alam yang mendukung akan menyebabkan karyawan lebih kreatif dan dapat mengambil manfaat dari lingkungan tersebut.

Tingkat Pendidikan dapat menentukan etos kerja karyawan. Tingkat pendidikan yang tinggi akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta karyawan yang memiliki wawasan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

e. Struktur Ekonomi

Kualitas etos kerja karyawan dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang mendorong karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan dan akan menikmati hasil pekerjaan yang maksimal.

f. Motivasi Instrinsik Individu

Karyawan yang mempunyai etos kerja yaitu karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam dirinya. Hal tersebut berdasarkan pada etos kerja yang memiliki pandangan dan sikap berdasarkan keyakinan seseorang.

g. Dampak Etos Kerja

Menurut Hardiansyah (2017) Etos kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, dikarenakan etos kerja adalah gambaran semangat kerja yang muncul dari diri seseorang. Oleh karena itu, munculnya semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kinerja Karyawan

Menurut (Hakim & Alfiah, 2021) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan, sedangkan menurut Wijaya (2015) Kinerja adalah hasil yang diraih oleh individu atau kelompok sebagai standar hasil kerja, target yang ditetapkan untuk jangka waktu tertentu yang berdasarkan norma, prosedur operasi standar, dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan adalah suatu pencapaian karyawan terhadap hasil akhir kerja yang dilihat secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi yang dicapai oleh karyawan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu atau kelompok untuk melakukan tanggung jawab yang telah diberikan dan hasil yang diharapkan (Saputri & Zakiy, 2021).

Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat kedisiplinan yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran, perilaku karyawan yang mencerminkan jujur atau tidaknya, mogok kerja, dan melakukan suatu hal kegiatan diluar tempat bekerja seperti melakukan tindakan kriminal (Robbins, Stephen P. Judge, 2017).

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam pelaksanaan proses strategis karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawannya, banyak perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya untuk membantu mereka mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu organisasi, eksistensi sumber daya manusia sangat penting bagi perkembangan dan pelaksanaan organisasi tersebut. Karyawan harus bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi. Lembaga atau organisasi membutuhkan individu yang dapat menyeimbangkan dinamika organisasi yaitu sumber daya manusia yang fleksibel, kuat dan adaptif dengan lingkungan (Kalimah & Zakiy, 2021).

Penilaian kinerja adalah suatu pendekatan untuk menilai kinerja karyawan pada pekerjaan, dimana kinerja karyawan mungkin tidak selalu dalam serangkaian tolak ukur realistik yang terkait langsung dengan tugasnya, atau tujuan dan ada berbagai faktor seperti standar yang ditetapkan maupun yang diharapkan oleh karyawan atau oleh organisasi. Adanya kendala yang menghambat kinerja organisasi dan individu,

pemimpin harus lebih mengutamakan pertimbangan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2019).

Menurut Yilmas (2019) indikator yang diterapkan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a. Kualitas Mutu

Kualitas adalah tingkat proses atau hasil dari aktivitas yang membawa lebih dekat dengan kesempurnaan. Semakin sempurna produk, semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah kualitas pekerjaan, maka semakin rendah outputnya.

b. Kuantitas Jumlah

Quantity atau kuantitas yang dihasilkan seseorang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja.

c. Jangka Waktu

Pekerjaan tertentu memiliki batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki waktu minimum dan maksimum yang harus dipenuhi. Fokus pada biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan usaha yang diperhitungkan sebelum kegiatan tersebut dilakukan. Artinya biaya yang diperhitungkan sebagai acuan tidak boleh melebihi biaya yang diperhitungkan.

d. Pengawasan

Pengawasan karyawan dapat memudahkan karyawan untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan dalam melakukan koreksi serta perbaikan secepatnya.

e. Kerjasama antar Karyawan

Hasil dapat dikaitkan dengan kolaborasi antara karyawan dan manajer. Hubungan ini juga diartikan sebagai hubungan interpersonal. Rasio ini digunakan untuk mengukur apakah seorang pegawai berkompeten.

METHOD

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini berfokus pada etos kerja terhadap kinerja karyawan Café 1912 UMY. Menurut Sugiyono (2012) informan adalah bagian dari populasi yang dapat memberikan informasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling nonprobability sampling dengan model sampling jenuh (sensus). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 7 orang karyawan Café 1912 UMY dan 1 orang manajer UMB BOGA sebagai penanggung jawab Café 1912 UMY.

Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data diantaranya: 1) wawancara terstruktur yaitu menanyakan informasi sesuai dengan daftar pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya, wawancara ini dilakukan secara langsung dengan karyawan Café 1912 UMY yang setuju untuk

menjadi narasumber dan sudah mendapatkan izin dari Café 1912 UMY, 2) observasi, dan 3) studi pustaka.

Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu 1) data primer yang diraih melalui wawancara dan observasi langsung terhadap karyawan Café 1912 UMY yang diteliti, 2) data sekunder. Menurut Sugiyono (2012) teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diraih dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses memilah, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan pentransformasian data mentah dari hasil penelitian yang didapatkan di lapangan secara tertulis

2. Penyajian Data

Penyajian data yang ditentukan oleh Miles dan Huberman merupakan kumpulan informasi terstruktur yang memberikan peluang untuk menarik kesimpulan.

3. Menarik Kesimpulan

Setelah penyajian data, peneliti dapat mengambil kesimpulan awal yang masih bersifat tentatif dan dapat berubah apabila tidak ada bukti yang kuat untuk mendukung tahap pengumpulan data selanjutnya. Menurut Sugiyono (2016) pengujian keabsahan data menggunakan empat kriteria yaitu Kredibilitas (credibility), Transferabilitas (transferability), Kebergantungan (dependability), dan Konfirmabilitas (confirmability).

RESULT AND DISCUSSION

1. Penerapan Etos Kerja Islam karyawan di Café 1912 UMY

Penerapan Café 1912 UMY dalam menerapkan etos kerja yang Islam pada karyawan bukanlah hal yang mudah. Peranan yang diterapkan pada keyakinan dan etika. Apabila keyakinan dan etika kuat, dapat lebih mudah dalam merancang bagian lain. Merancang etika karyawan agar memiliki etos kerja yang tinggi dapat memberikan sebuah nasihat, akan tetapi juga dibutuhkan penyesuaian dan adanya acuan yang dijadikan sebagai contoh. Berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Anoraga yang dikutip dari Prusak & Davenport (2018) bahwa agama, budaya, kondisi lingkungan/geografis, struktur ekonomi, sosial politik, pendidikan, dan motivasi intrinsik individu merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja. Maka hal ini dapat menjadikan indikator dalam meningkatkan etos kerja Islam para karyawan.

Setelah peneliti mewawancarai informan pertama selaku koordinator UMB BOGA (penanggung jawab sub divisi UMB BOGA Cafe 1912 UMY), beliau menjelaskan beberapa faktor penting bagi Café 1912 UMY, yaitu:

a. Agama

Agama adalah faktor dari berbagai tindakan yang dilakukan oleh seorang individu. Agama juga mengajarkan berbagai tindakan yang positif, seperti kerja dengan nilai-nilai agama dapat menghasilkan kinerja yang positif antara kepercayaan dengan kebutuhan. Setelah peneliti mewawancarai informan ketiga selaku karyawan cook helper bahwa :

“Dasar keagamaan yang diterapkan di Café 1912 ini sangat kuat, contohnya adalah para karyawan diharuskan menghafal ayat-ayat Al-Qur’an sebagai suatu syarat dalam penerimaan gaji setiap bulannya. Hal ini pun tidak menjadi suatu beban bekerja bagi karyawan, akan tetapi hal tersebut membuat karyawan merasa senang dikarenakan pekerjaannya tidak hanya memenuhi kebutuhan ukhwahnya, melainkan juga mendapatkan kebutuhan spiritualnya”. (hasil wawancara yang dilakukan dengan informan ketiga pada Maret & April 2022)

Sikap para karyawan dalam meyakini pekerjaan yang dilakukan termasuk ibadah yang merupakan salah satu faktor agama. Setelah peneliti mewawancarai informan kedua selaku Koordinator Cafe 1912 UMY & Chef bahwa:

“Kewajiban shalat juga didukung oleh Café 1912, khususnya pada shalat jum’at berlangsung. Café 1912 akan menutup pesanan sementara selama proses shalat jum’at. Selain itu pada saat shalat 5 waktu, khususnya di waktu dzuhur yang merupakan waktu yang cukup ramai di Café 1912 UMY. Karyawan tetap melayani setiap konsumen yang datang dan kemudian para karyawan melaksanakan shalat dzuhur secara bergantian (fleksibel) sehingga pelayanan terhadap konsumen tetap berlangsung”. (hasil wawancara yang dilakukan kepada informan kedua pada Maret 2022).

Maka dari itu, keyakinan dalam melakukan segala apapun karena Allah SWT. Oleh karena itu, faktor agama disini sangat penting dalam kajian penelitian ini.

b. Budaya

Maka dari itu, keyakinan dalam melakukan segala apapun karena Allah SWT. Oleh karena itu, faktor agama disini sangat penting dalam kajian penelitian ini.

“Saya akan izin atas persetujuan atasan”. (hasil wawancara yang dilakukan kepada informan ketujuh pada Maret 2022)

“Bahwa setiap karyawan harus mempunyai etos kerja dalam kedisiplinan waktu untuk datang tepat waktu terkecuali dalam keadaan mendesak jika terjadi sesuatu diperjalanan”. (hasil wawancara yang dilakukan informan kedelapan pada Maret 2022)

Pada wawancara tersebut dapat disimpulkan yang bermula dari kebiasaan dapat menjadi suatu budaya kerja yang

positif, dikarenakan para karyawan akan terbiasa untuk izin jika mengharuskan terlambat atau tidak bisa masuk bekerja dan sikap ini pun dapat mendorong karyawan menjadi pribadi yang jujur dan disiplin.

c. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja karyawan dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang mendorong karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang telah diamanahkan dan akan menikmati hasil pekerjaan yang maksimal. Tanggung jawab budaya kerja yaitu berkaitan dengan waktu, janji, dan pembagian tugas kerja para karyawan. Tanggung jawab yang diberikan kepada para karyawan sangatlah berat karena menjaga kepercayaan orang lain dengan kerja karyawan dan lainnya (Kiom, 2018).

Setiap karyawan tidak keberatan dengan amanah yang dipegangnya selama amanah tersebut dapat mencukupi kehidupan mereka sehari-hari. Kebutuhan faktor ekonomi ini membuat karyawan akan bekerja sebaik mungkin dan menjaga kepercayaan atasannya terhadap amanah yang telah diberikan sehingga mereka akan terus mendapatkan hasil yang sesuai yang dikerjakannya. Setelah peneliti mewawancarai informan keenam dan ketujuh pada saat proses wawancara, sebagai berikut:

“Utama untuk keluarga, menambah wawasan maupun pengalaman serta relasi”. (hasil wawancara yang dilakukan informan keenam pada Maret 2022)

“Mencari pengalaman, belajar untuk mandiri dan mencari nafkah keluarga”. (hasil wawancara yang dilakukan informan ketujuh pada Maret 2022)

Berdasarkan hal di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam bagi karyawan Café 1912 UMY adalah Agama, budaya, dan struktur ekonomi. Ketiga faktor ini harus dibentuk dari kepribadian setiap karyawan.

Hasil penelitian ini secara umum mendukung karya Putra (2013) yang menunjukkan bahwa mempraktikkan etika kerja Islam dalam meningkatkan kualitas kerja dan penerapannya dapat berdampak positif pada organisasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kerja seorang karyawan. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja seorang karyawan diukur menggunakan materi berupa gaji, bonus, dan lain-lain

2. Pengaruh Etos Kerja Islam di Cafe 1912 UMY

Etos kerja merupakan sikap dasar terhadap kehidupan dalam melakukan pekerjaan sebagai kehidupan dasar. Etos kerja juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang didasarkan pada nilai-nilai transenden. Nilai-nilai transenden

ini mendasari perkembangan spiritualitas sebagai kekuatan dalam membentuk kepribadian dan menentukan kualitas hidup yang eksistensial. (Asy'arie, 2013).

Menurut Saputri & Zakiy (2021), kinerja karyawan adalah hasil yang dilihat secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab kepada Allah SWT yang meliputi iman sebagai landasan bekerja dan senantiasa selalu bersyukur.

Etos kerja Islam yang diteliti pada karyawan di Café 1912 UMY Yogyakarta ini dapat menentukan kinerja maupun kontribusi yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Peran etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung diwujudkan melalui peningkatan kualitas kerja. Beberapa cara yang dilakukan oleh UMB BOGA yaitu memberikan pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan kedua, sebagai berikut:

“Kita juga sudah pernah diberikan pelatihan pada awal sebelum Café buka mengenai manajemen pengelolaan Cafe”. (Wawancara dengan informan kedua pada Maret 2022)

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kepada para pegawai masih sangat minim, namun Café 1912 selalu melakukan evaluasi harian yang dimana melalui evaluasi ini setiap karyawan dapat menyadari kekurangannya masing-masing dalam pekerjaannya.

Selanjutnya, apabila melihat dari teori yang dijelaskan oleh Robbins, Stephen P. Judge (2017) mengenai indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil wawancara keseluruhan para karyawan Café 1912 telah mencapai tingkat kedisiplinan para pegawai, baik dari kedisiplinan tingkat kehadiran maupun kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini disampaikan ketika wawancara sebagai berikut.

“Hal yang mempengaruhi karena adanya tanggung jawab dan menyelesaikan setiap tanggung jawab maksimal yang sesuai dengan upah yang diberikan”. (Wawancara dengan informan kelima Maret & April 2022)

“Jika ada hambatan rekan kerja yang tidak hadir atau terlambat membuat akan menghambat dalam menyelesaikan tanggung jawab”. (Wawancara dengan informan keenam. Maret 2022)

Dapat dilihat bahwa para pegawai Café 1912 UMY ini dapat mencerminkan sikap jujur dan bertanggung jawab setiap kelalaian yang mereka lakukan, menerima setiap komplain dari pelanggan, tidak membolos walaupun dalam kondisi mendesak (mendapatkan izin dari atasan jika berhalangan masuk), datang tepat waktu, dan saling menghormati antar karyawan.

Karyawan harus menjunjung tinggi tanggung jawabnya dengan benar, manajemen waktu yang baik, dan pekerjaan yang dilakukan adalah bermanfaat. Hal ini menunjukkan etos kerja yang diterapkan di Café 1912 ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Sikap positif para karyawan dalam meningkatkan kualitas hidup akan mempengaruhi etika dalam bekerja.

3. Pengaruh Etos Kerja Islam yang Berpengaruh di Cafe 1912 UMY

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menunjukkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Ketika karyawan memperoleh dukungan yang baik dari organisasi, maka kepuasan kerja dapat tercapai. Namun, ketika karyawan tidak memberikan perhatian yang cukup, maka kepuasan kerja cenderung rendah yang mengarah pada perilaku negatif seperti demonstrasi dan pemogokan (Sono et al., 2017).

Berdasarkan penelitian oleh pertiwi (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi etos kerja Islami di suatu lembaga khususnya di BMT. Namun dapat disimpulkan bahwa setiap institusi, perusahaan, jasa keuangan, dan BMT memiliki faktor terpenting dalam memajukan etos kerja Islami bagi setiap karyawannya.

Beberapa cara yang dilakukan oleh perusahaan yaitu adanya SOP dalam operasional kerja dan SOP tidak umum yang diberikan kepada karyawan agar dapat melihat pengaruh yang ada terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan dari hasil wawancara bersama informan keenam dan ketujuh yang diketahui bahwa:

“Tidak merasa terbebani, mengenai SOP setoran hafalan terutama menjadi ilmu baru buat saya, sebab akan berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan”. (hasil wawancara yang dilakukan informan keenam pada Maret 2022)

“Tidak terbebani dengan SOP, terutama mengenai SOP setoran hafalan menjadi pembelajaran hal baik buat diri pribadi”. (hasil wawancara yang dilakukan informan ketujuh pada Maret 2022)

Dapat dilihat bahwa para karyawan Café 1912 UMY ini dapat mencerminkan etos kerja islam yang sesuai dengan SOP yang ada di Café 1912 UMY serta merasa tidak menjadi suatu beban oleh para karyawan maupun menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan di Café 1912 UMY.

CONCLUSION AND RECOMMENDATION

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor pembentuk etos kerja Islam serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Café 1912 UMY, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Pertama, bahwa etos kerja Islam yang diterapkan oleh Café 1912 UMY sudah sesuai dengan nilai-nilai etos kerja Islam dan ditemukan adanya pengaruh terhadap kinerja para karyawannya. Hal ini dilihat dengan adanya pengajian, saling tolong menolong antar karyawan, disiplin dalam bekerja, bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan adanya pelatihan dalam bekerja bagi para karyawan di Café 1912 UMY. Kedua, ditemukan hal menarik di dalam lingkup karyawan Café 1912 UMY, yaitu adanya SOP mengenai setoran hafalan pada saat pengambilan gaji setiap bulannya. Menjadi suatu kepuasan tersendiri bagi para karyawan karena selain mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan, mereka juga mengejar untuk mendapatkan kebaikan dan menjadi salah satu dari nilai-nilai etos kerja Islam yaitu mengejar suatu kebaikan untuk bekal di akhirat kelak.

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran yang ingin disampaikan oleh peneliti. Pertama, para karyawan Café 1912 UMY harus meningkatkan etos kerja Islamnya dikarenakan karyawan adalah suatu aset penting bagi Café 1912 UMY tersebut. Seiring dengan peningkatan kinerja karyawan, Cafe 1912 UMY semakin sukses dan dipercaya oleh konsumen. Kedua, Cafe 1912 UMY yang dapat mempengaruhi etos kerja Islam dan menjadi contoh pengembangan Cafe di masa depan dan untuk kafe lain dan usaha serupa.

REFERENCE

- Amiruddin. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor., Qiara media.
- Asy'arie, M. (2013). Etika Islam dan Ekonomi Kerakyatan. 1–18.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. Ilmu Sosial Dan Humaniora, 8(1), 24–34.
- Hakim, & Alfiyah, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis, 6, 55–64.
- Kailiumah, S., & Zaokity, M. (2021). Anealoisuis Kirnearja , Proafetsiuontalrisvme dian Koempieteansi Kacryiawoan Lermbiagra Firlahntuopis di Eira Warbaih COsVIaD 19. Prousideing UMRy Grace, 2(1), 1–7.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Emba*, 3(3), 1196–1207.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kirom, C. (2018). Etos Kerja Dalam Islam. *Tawazun: Journal Of Sharia Economic Law*, 1(1), 57–72.
- Mangkunegara. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (A. P. Mangkunegara (ed.); 14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Pertiwi, I. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) [Universitas Muhammadiyah Yogyakarta].
- Prusak, L., & Davenport, T. H. (2018). *Organizations, Working Knowledge: How Know, Manage What They*. Harvard Business School Press, Boston MA.
- Rian Oztary Hardiansyah. (2017). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang) [Universitas Negeri Yogyakarta].
- Robbins, Stephen P. Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rozikan, R., & Zakiy, M. (2019). Pengaruh Religiusitas dan Tanggungjawab sosial Terhadap Etos Kerja Islami Pada Karyawan Lembaga Filantropi. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, 20(2), 191–209.
- Saputri, S. D., & Zakiy, M. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding UMY Grace*, 2(1), 429–438.
- Sono, N. H., Hakim, L., & Oktaviani, L. (2017). Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 411–420.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Tarsito.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tasmara, T. (2008). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2).
- Yilmas. (2019). Revisiting the Impact of Perceived Empowerment on.