

# PERANAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI DALAM PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. AZKA MULIA INTERNATIONAL

\*M. Haris Junianto<sup>1</sup>, Siti Maroah<sup>2</sup>, Mochamad Mochklas<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya

\*[harisjnt@gmail.com](mailto:harisjnt@gmail.com)

## Informasi Artikel

Draft awal: Januari 2021  
Revisi : Januari 2021  
Diterima : Februari 2021  
Available online: Maret 2021

Keywords: Islamic work environment, employee performance

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

## ABSTRACT

*Value-free business practices cause injustice to many levels of middle and lower class society. Spirituality in the workplace is an option to eradicate value-free business practices. Employees with spiritual values are expected to have good work performance to win a healthy business competition. This study used a descriptive qualitative method. The research was conducted by determining key informants, interviews, observations, and documentation—processing and data analysis using a triangulation model. The results showed that PT. Azka Mulia International has made efforts to create an Islamic work environment even though there are still shortcomings. Factors that affect employee performance are workload, cooperation, and compensation. The role of the Islamic work environment in increasing employee performance is increasing commitment and motivation.*

Praktik bisnis yang bebas nilai menyebabkan ketidakadilan bagi lapisan masyarakat kelas menengah dan bawah. Spiritualitas di tempat kerja adalah pilihan untuk menghapus praktik bisnis yang bebas nilai. Karyawan yang memiliki nilai-nilai spiritual diharapkan memiliki prestasi kerja yang baik dan memenangkan persaingan secara sehat. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan menentukan informan kunci, wawancara, observasi, dan dokumentasi- pengolahan data menggunakan model triangulasi. Hasilnya menunjukkan bahwa PT Azka Mulia International telah menciptakan upaya lingkungan kerja yang islami meskipun masih terdapat kekurangan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, kerjasama dan kompensasi. Peran lingkungan kerja yang Islam dapat meningkatkan komitmen dan motivasi kerja karyawan..

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis antar perusahaan memasuki era global yang semakin kompetitif. Sebagian besar perusahaan menghalalkan segala cara untuk memperoleh keuntungan sehingga menyebabkan kesenjangan antar lapisan masyarakat menengah ke bawah. Praktik bisnis bebas nilai dapat memicu terjadinya eksploitasi Sumber Daya Alam, penyalahgunaan kekuasaan, dan ketidakadilan dalam menjalankan bisnis (Fasa et al, 2020:2).

Pasca munculnya kasus-kasus persaingan bisnis yang tidak sehat, muncullah sebuah pendekatan manajemen yang menempatkan spiritualitas di tempat kerja. Terpenuhinya kebutuhan spiritual mampu memberikan pengaruh positif bagi perilaku dan sikap kerja karyawan (Amalia dan Yunizar dalam Putro dan Riyono, 2019). Menurut

Riniwati (2016:2) karyawan berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik sebagai pimpinan maupun bawahan.

Spiritualitas memberikan batasan-batasan dalam pencapaian tujuan perusahaan supaya tidak ada pihak yang dirugikan. Karyawan yang berkontribusi dalam pencapaian perusahaan adalah mereka yang memiliki prestasi kerja. Latifah dan Nurmalasari (2018) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya atas dasar kemampuan, kesungguhan, pengalaman dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Menurut Putro dan Riyono (2019) etika dan nilai-nilai spiritualitas Islam membantu karyawan untuk menjadi pribadi yang profesional sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja. Spiritualitas

Islam dapat diterapkan di lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan Fatimah dan Suhaji (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sangat membantu karyawan dalam mencapai prestasi kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif mendorong terciptanya partisipasi dan memperbesar *self direction* dan *self control* pada karyawan (Riniwati, 2016:11).

Islam sebagai agama yang datang dari Allah memiliki peraturan hidup yang komprehensif dan universal. (Farid, 2020:6). Syariat Islam tidak hanya mencakup aturan bagi sesama manusia, melainkan bagi sesama makhluk Allah yaitu manusia dengan alam sekitar atau lingkungan sekitar untuk bekerja dan saling tolong menolong. Menurut Cahyadi (2019) lingkungan kerja Islami adalah kelompok manusia yang saling mengisi dan saling melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga lingkungan dan menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam pekerjaannya.

PT. Azka Mulia International (AMI) adalah perusahaan distributor alat kesehatan yang berkantor di Surabaya. AMI membutuhkan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk memenangkan persaingan bisnis alat kesehatan di era global karena selama ini pertumbuhan omset masih di bawah target yang diharapkan meskipun terjadi peningkatan. Di sisi lain, tingkat turn over karyawan di AMI tergolong tinggi mengakibatkan karyawan tidak memiliki prestasi kerja yang menonjol guna mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Cara-cara yang dilakukan AMI harus sesuai dengan standar nilai-nilai spiritualitas Islam guna mengejar keberkahan.

Upaya yang dilakukan oleh AMI dalam menghadirkan nilai-nilai spiritualitas Islam di lingkungan kerja adalah hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya dan adanya ketertarikan peneliti dalam hal lingkungan kerja Islami, peneliti ingin melakukan penelitian yang membahas mengenai “peranan lingkungan kerja Islami dalam peningkatan prestasi kerja di PT. Azka Mulia International”.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana lingkungan kerja Islami di PT. Azka Mulia International?
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International?
3. Faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International?
4. Bagaimana peran lingkungan kerja Islami dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja Islami di PT. Azka Mulia International.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International.
3. Untuk mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International.
4. Untuk mengungkap peranan lingkungan kerja Islami dalam peningkatan prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Bungin (2017:46) merupakan metode penelitian yang mempunyai landasan filsafat interpretivisme untuk memahami fenomena sosial dengan berfokus pada alasan tindakan sosial yang terdiri dari etika, pola pikir, rasionalitas dan nilai budaya. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami suatu fenomena sosial dari sudut pandang objek penelitian bukan dari teori yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan format desain deskriptif kualitatif.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

1. Menentukan Informan Kunci

Informan kunci adalah orang yang mampu memberikan informasi yang dibutuhkan pada penelitian. Bungin (2017:101) memberikan kriteria dalam menentukan informan kunci sebagai berikut:

- a. Memiliki pengalaman pribadi sesuai dengan permasalahan yang diteliti
- b. Usia telah dewasa.
- c. Sehat jasmani dan rohani.
- d. Bersifat netral.
- e. Memiliki pengetahuan yang luas tentang permasalahan yang diteliti

2. Wawancara

Wawancara menurut Fatihudin (2015:122) tanya jawab secara tatap muka dengan responden yang menjadi satuan pengamatan yang dilakukan tanpa perantara. Pelaksanaan penelitian ini menggunakan metode wawancara mendalam yang sifatnya terbuka. Bungin (2017:101) menjelaskan karakteristik wawancara mendalam yaitu dilakukan berulang kali. Peneliti harus mengecek dalam kenyataan melalui pengamatan.

3. Observasi

Observasi menurut Fatihudin (2015:119) adalah mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung kepada obyek yang diteliti. Menurut Bungin (2017:95) ada tiga aspek dasar pengalaman manusia yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Apa yang mereka lakukan.
- b. Apa yang mereka ketahui.
- c. Benda-benda yang mereka buat dan gunakan.

#### 4. Dokumentasi

Fatihudin (2015:129) menjelaskan tentang dokumentasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan catatan atau dokumen dalam bentuk gambar, foto, maupun angka-angka dari lembaga yang terpercaya. Definisi dokumen menurut Bungin (2017:142) adalah rekaman dari suatu peristiwa yang lebih dekat dengan percakapan, menyangkut persoalan pribadi, dan memerlukan interpretasi yang berhubungan dengan konteks peristiwa tersebut.

#### **Pengolahan dan Analisis Data**

Menurut Bungin (2017:154) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan saat mengumpulkan data di lapangan dengan cara berkesinambungan. Menurut Bungin (2017:144) proses penggalian data mempertimbangkan model triangulasi. Analisis data menurut Miles dan Huberman dalam Bungin (2017:145) berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data melalui tiga tahap model, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

#### **Keabsahan temuan**

Untuk menguji derajat kepercayaan data dapat dilakukan dengan mengecek kembali kebenaran datanya dengan cara triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber adalah mengecek data dari beberapa sumber sedangkan triangulasi teknik adalah mengecek data kepada sumber data dengan teknik yang berbeda.

#### **HASIL PENELITIAN**

#### **Lingkungan kerja Islami di PT. Azka Mulia International**

Beberapa informan berikut memberikan keterangan tentang pentingnya penerapan lingkungan kerja Islami. penerapan lingkungan kerja Islami adalah sebagai wasilah untuk mendekatkan diri kepada Allah dalam rangka menjemput rezeki yang berkah. Wasilah untuk mendekatkan diri kepada Allah dapat tercapai apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memudahkan seseorang untuk mengerjakan hal-hal yang bernilai ibadah. Lingkungan kerja di AMI dikondisikan supaya nilai-nilai keislaman dapat ditegakkan. Nilai-nilai keislaman di lingkungan kerja ditegakkan dengan cara pengaturan ruang kerja yang terpisah antara laki-laki dan perempuan, adanya jam sholat serta suasana Islami selama pekerjaan seperti dibolehkannya memutar kajian Islam maupun rekaman bacaan Al Qur'an. Karakter perusahaan Islami adalah

memberikan akses dan fasilitas ibadah kepada karyawan sehingga karyawan dapat beribadah dengan tenang di lingkungan kerja. Setiap anggota atau mayoritas anggota menerapkan nilai-nilai ajaran agama Islam dalam kehidupan sehari-hari termasuk di lingkungan kerja. Nilai-nilai ajaran agama Islam bagi anggota di lingkungan kerja Islam harus dapat dipahami sebagai ideologi, standar dalam beretika, pedoman dalam menentukan gaya hidup dan landasan hukum dalam memecahkan permasalahan.

Aturan-aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja harus sesuai dengan aturan-aturan dalam syariat Islam. Penerapan syariat Islam sebagai aturan perusahaan diterapkan semampunya dengan kata lain apabila ada aturan-aturan pemerintah yang tidak berasal dari syariat Islam yang sifatnya wajib diterapkan perusahaan dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan maka tidak mengapa untuk diterapkan sebagai aturan perusahaan. Penerapan aturan perusahaan sesuai syariat Islam harus didukung oleh kesadaran taat aturan bagi seluruh anggota dan pengendalian diberlakukan bagi anggota yang menyimpang dari aturan perusahaan.

Penerapan lingkungan kerja Islami di AMI merupakan proses pembelajaran yang berkelanjutan bagi setiap elemen di dalamnya. Penerapan lingkungan kerja Islami harus didukung oleh pengetahuan tentang syariat Islam dan kesadaran dalam mengamalkannya bagi seluruh anggota dalam lingkungan.

#### **Prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International**

Kecepatan kerja menjadi salah satu indikator dalam mengukur prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International. Kecepatan kerja di PT. Azka Mulia International masih kurang baik dari sistem dan komunikasinya sehingga pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang cepat. Masing-masing karyawan punya bobot yang berbeda-beda dalam menentukan standar kecepatan penyelesaian tugas kerja sehingga penilaian kecepatan kerja tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh karyawan.

Nominal omset menjadi acuan dalam mengukur prestasi kerja secara umum prestasi kerja perusahaan dan secara khusus prestasi kerja departemen sales. Berdasarkan beberapa temuan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan PT. Azka Mulia International jika diukur dari pencapaian omset ada peningkatan prosentase realisasi target dari tahun sebelumnya meskipun masih belum sesuai harapan karena belum mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan tersebut dapat dikatakan berprestasi kerja apabila

nilai omset yang didapatkan sama atau melebihi nilai target omset yang ditetapkan sebelumnya.

Efisiensi dapat dijadikan faktor yang mempresentasikan prestasi kerja menurut Abdullah (2014:145) menerangkan tentang indikator prestasi kerja yaitu suatu variabel yang digunakan untuk menunjukkan secara kuantitatif tingkat efektivitas dan efisiensi suatu proses dengan berpegang pada sasaran-sasaran tujuan perusahaan. Efisiensi merupakan ciri seorang muslim karena pemboros-pemboros dianggap seperti saudara setan (QS. Al Isra). Tingkat efisiensi terjadi penurunan dari tahun sebelumnya karena dengan biaya yang lebih besar dari tahun sebelumnya omset yang didapatkan relatif sama. Dari sisi waktu kerja masih beberapa kali karyawan harus lembur karena tidak tercapainya target kerja harian.

Kepuasan pelanggan menjadi faktor yang menentukan prestasi kerja karena pelayanan yang terbaik kepada pelanggan merupakan visi dari PT. Azka Mulia International. Kepuasan pelanggan di PT. Azka Mulia International masih kurang bagus karena pelayanan yang kurang cepat. Kepuasan pelanggan sangat penting dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan sebagaimana tercantum dalam visi perusahaan. Kepuasan pelanggan diwujudkan melalui kerja sama yang baik antar departemen yang bersinggungan langsung dengan sistem pelayanan pelanggan. Karyawan dikatakan memperoleh prestasi kerja apabila upaya yang dilakukannya dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan melebihi ekspektasi sehingga pelanggan tanpa ragu melakukan repeat order atau mereferensikan produk kepada orang lain.

Berdasarkan paparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja karyawan jika diukur dari kecepatan, pencapaian omset, efisiensi dan kepuasan pelanggan secara parsial maupun keseluruhan masih belum sesuai harapan. Indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan disesuaikan dengan bobot pekerjaan dan lingkup kerja masing-masing karyawan sehingga tiap karyawan mempunyai standar yang berbeda dalam mengukur prestasi kerjanya.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International**

Beban kerja menjadi faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Beban kerja di AMI dirasa terlalu berat bagi sebagian karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah mengurangi beban kerja dengan cara penambahan personil. Penambahan personil akan membagi beban kerja sehingga pekerjaan

menjadi lebih ringan dan lebih mudah untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Kerja sama antar karyawan di AMI masih kurang. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kerja sama yang baik antar departemen untuk mempercepat proses pelayanan. Kerja sama baik diwujudkan melalui komunikasi yang baik antar karyawan dan tiap karyawan harus memiliki pemahaman yang baik tentang perannya masing-masing dalam sistem perusahaan.

Gaji atau bonus untuk karyawan menjadi pertimbangan supaya karyawan lebih semangat dalam meraih prestasi kerja. Bonus harus diberikan kepada karyawan di departemen penjualan karena tugas utama mereka adalah mencari omset untuk perusahaan. Terdapat beberapa karyawan yang masih kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Mereka mempertanyakan jumlah gaji tidak sesuai dengan beban kerja. Beberapa dari mereka juga mempertanyakan aturan kenaikan gaji yang belum jelas bagi mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain supaya prestasi kerja dapat dicapai secara maksimal. Mayoritas karyawan berpendapat kerja sama sebagai faktor yang harus diprioritaskan karena jika kerja sama antar karyawan baik, beban kerja akan berkurang. Jika beban kerja akan berkurang maka target omset perusahaan semakin mudah dicapai sehingga perusahaan bisa memberikan gaji lebih besar kepada para karyawan. Faktor-faktor tersebut bukan termasuk ukuran dalam menilai lingkungan kerja Islami kecuali faktor-faktor tersebut dijadikan ukuran dalam pemberian hak dan kewajiban berdasarkan kesepakatan sehingga apabila terjadi penyimpangan bisa dilihat dari faktor-faktor tersebut.

### **Peran lingkungan kerja Islami dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International**

Pemahaman tentang Islam dan kesadaran sebagai muslim bagi karyawan berdampak pada peningkatan komitmen kerja. Akad antara perusahaan dengan karyawan yang telah disepakati sebelumnya dan harus dijalankan sebaik-baiknya sesuai dengan kesepakatan tersebut. Pemenuhan kesepakatan antar manusia dalam hal-hal yang baik hukumnya wajib dalam agama Islam. Kesadaran untuk memenuhi kesepakatan kerja sebaik-baiknya menuntut terciptanya profesionalisme dalam bekerja. Kesadaran yang memicu karyawan untuk bekerja berdasarkan aturan-aturan perusahaan yang harus ditaati dan dijalankan.

Lingkungan kerja Islami menuntut karyawan untuk dikondisikan selalu ingat Allah dan lebih menyadari bahwa kerja itu bernilai ibadah. Peran lingkungan kerja Islami adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan. Agama Islam menuntut manusia untuk menjalankan ibadah sebagaimana tujuan dari penciptaan manusia dan menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesamanya. Suatu pekerjaan dapat bernilai ibadah jika pekerjaan itu membawa manfaat dan tidak melalaikan dari mengingat Allah. Suatu pekerjaan akan menempa manusia untuk menjadi pribadi yang lebih baik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Peranan lingkungan kerja Islami dalam peningkatan prestasi kerja karyawan AMI jika diukur secara kuantitatif berdasarkan hasil dari performa karyawan AMI tidak ada atau belum terlihat secara jelas. Peranan lingkungan kerja Islami masih lebih terlihat secara kualitatif pada proses untuk tumbuh bersama.

**PEMBAHASAN**

**Lingkungan kerja Islami di PT. Azka Mulia International**

PT. Azka Mulia International telah mengupayakan terciptanya lingkungan kerja Islami dengan menerapkan semampunya aturan-aturan syariat Islam pada tempat kerja, metode kerja, budaya kerja dan aturan perusahaan serta memberikan keleluasaan dalam menjalankan ibadah. Upaya tersebut harus didukung oleh semua pihak baik dari karyawan maupun dari perusahaan supaya tidak ada lagi kekurangan-kekurangan yang terjadi.

Menurut Putro dan Riyono (2019) etika dan nilai-nilai spiritualitas Islam juga membantu seseorang untuk menjadi pribadi dan pekerja yang profesional. Hal ini mendorong adanya upaya-upaya pendekatan pengelolaan karyawan secara Islami. Pengelolaan karyawan secara Islami akan memberikan warna yang berbeda pada lingkungan

kerja dibandingkan dengan lingkungan kerja yang lainnya. Berikut adalah tabel yang menunjukkan perbedaan karakteristik perusahaan dengan lingkungan kerja Islami dan non Islami.

Pembentukan lingkungan kerja Islami membutuhkan proses yang berkelanjutan dalam waktu yang tidak singkat Nilai-nilai syari’at Islam dalam lingkungan kerja Islami harus diterapkan secara menyeluruh baik secara fisik maupun non fisik sehingga karakter Islami jelas melekat pada lingkungan kerja.

Lingkungan kerja Islami jika dilihat secara fisik adalah pemakaian fasilitas yang teratur yaitu digunakan secara bersih, rapi dan hemat. Ruang kerja yang rapi dan bersih mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penggunaan fasilitas secara hemat dan tepat dibutuhkan dalam rangka efisiensi biaya operasional perusahaan. Penataan lingkungan kerja harus sesuai dengan syari’at Islam, salah satunya adalah tidak bercampur baur antara laki-laki dan perempuan sebagai upaya untuk mencegah dari hal-hal yang tidak diinginkan merujuk pada dalil berikut:

“Katakanlah kepada laki-laki yang beriman hendaklah mereka menahan pandangannya, dan memelihara kemaluannya; yang demikian itu adalah lebih suci bagi mereka, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang mereka perbuat”. (QS. An-Nur 24:30-31).

Lingkungan kerja Islami memberikan akses dan fasilitas ibadah kepada karyawan sehingga karyawan dapat beribadah dengan tenang di lingkungan kerja. Nilai-nilai Islam telah menjadi budaya yang selalu diterapkan oleh seluruh anggota dalam lingkungan kerja Islami. Budaya kerja Islam menerapkan *tauhid*, akhlak mulia, selalu mengingat Allah dan berhukum pada syari’at Islam (Al Qur’an dan Hadist dengan pemahaman para ulama).

Tabel 1. Perbedaan Karakteristik Bisnis Islami dan Non Islami

Karakteristik Bisnis	Islami	Non Islami
Asas	Tauhid (nilai-nilai transedental)	Sekularisme (nilai-nilai material)
Strategik	1,34	Tidak sig
Motivasi	Dunia dan akhirat	Dunia
Orientasi	Profit dan berkah	Profit
Etos Kerja	Tinggi, bekerja adalah ibadah	Tinggi, bekerja adalah kebutuhan duniawi
Sikap Mental	Sukses dunia dan akhirat	Sukses dunia
Keahlian	Kewajiban seorang muslim	Kewajiban perusahaan
Modal	Halal	Halal dan haram
Amanah	Terpercaya dan bertanggung jawab dengan tidak menghalalkan segala cara	Tergantung kemauan pemilik modal dengan menghalalkan segala cara
SDM	Beriman dan bertakwa	Duniawi

Sumber: Fasa *et al* (2020:6)

*Tauhid* adalah keyakinan yang mendalam bahwa Allah adalah satu-satunya pencipta dan satu-satunya sesembahan yang patut disembah (Farid *et al*, 2020:7). Keyakinan inilah yang dibutuhkan manusia dalam mencapai tujuannya penciptaannya yaitu beribadah kepada Allah.

Akhlak sangat berperan dalam mengatur hubungan manusia dengan manusia lainnya. Menurut Munirah (2017) akhlak Islam adalah kebiasaan mulia yang tertanam dalam jiwa sebagai fitrah manusia. Bekerja merupakan ajaran Rasul terdahulu dan umat Islam diperintahkan untuk meneladani cara hidup mereka. (Karim dalam Fasa *et al*, 2020:2)

Selalu mengingat Allah dalam bekerja merupakan cerminan dari kerja yang bernilai ibadah. Maguni dan Maupa (2018) menyatakan bahwa salah satu motivasi Islam adalah keinginan untuk menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangannya.

Penerapan syar'at Islam secara menyeluruh adalah sebuah kewajiban bagi setiap umat Islam. Farid *et al* (2020:7) menyatakan bahwa seluruh syariat Islam tidak bisa dipecah-pecah karena bersifat satu kesatuan. Mengambil sebagian-sebagian dan meninggalkan sebagian yang lain tidak akan dapat mencapai objektivitas syariat, tujuan dan falsafahnya tidak akan dapat ditegakkan. Penerapan syariat Islam tidak selalu berjalan mulus apabila pemerintah yang berdaulat tidak menerapkan syariat Islam secara menyeluruh sebagai hukum pemerintahan. Sikap terbaik ketika terjadi hal ini adalah mengikuti ketentuan dari aturan pemerintah meskipun beberapa aspek tidak sesuai dengan syariat Islam atas dasar keterpaksaan hanya jika melanggar aturan pemerintahan membawa dampak lebih buruk bagi perusahaan.

### **Prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International**

Prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International jika diukur dari kecepatan, pencapaian omset, efisiensi dan kepuasan pelanggan secara parsial maupun keseluruhan masih belum sesuai harapan. Indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan disesuaikan dengan bobot pekerjaan dan lingkup kerja masing-masing karyawan sehingga tiap karyawan mempunyai standar yang berbeda dalam mengukur prestasi kerjanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan pada suatu perusahaan dengan target kerja dan perilaku kerja (Utami *et al*, 2016). Bentuk prestasi kerja merupakan sesuatu yang bisa diukur dan dikategorikan berdasarkan baik atau buruknya sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi seluruh karyawan. Standar indikator yang mengukur prestasi kerja berbeda tiap departemen dan

harus dirumuskan supaya perusahaan lebih mudah untuk melakukan evaluasi.

Kecepatan kerja karyawan di PT. Azka Mulia International masih kurang baik dari sistem dan komunikasinya sehingga pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang cepat. Menurut Nasution dalam Onibala *et al* (2017) kecepatan kerja dapat dijadikan sebagai indikator penilaian prestasi kerja diukur dari kuantitas kerja. Penentuan standar penetapan nilai kecepatan kerja harus melihat bobot pekerjaan masing-masing karena tiap karyawan berbeda-beda bobotnya.

Pencapaian omset di PT. Azka Mulia International terjadi peningkatan persentase realisasi target dari tahun sebelumnya meskipun masih belum sesuai harapan karena belum mencapai target yang telah ditetapkan. Menghitung jumlah omset penjualan merupakan penerapan dari penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Management by Objective* dengan cara merumuskan target penjualan yang dijadikan sebagai tolak ukur penilaian kerja (Evita *et al*, 2017). Karyawan tersebut dapat dikatakan berprestasi kerja apabila nilai omset yang didapatkan sama atau melebihi nilai target omset yang ditetapkan sebelumnya.

Tingkat efisiensi di PT. Azka Mulia International terjadi penurunan dari tahun sebelumnya karena dengan biaya yang lebih besar dari tahun sebelumnya omset yang didapatkan relatif sama. Bentuk dari efisiensi adalah ketika target output yang diinginkan dapat dicapai dengan biaya lebih murah atau waktu lebih cepat atau tenaga yang lebih sedikit dari yang diperkirakan sebelumnya. Semakin efisien input yang dikeluarkan terhadap output yang dicapai maka semakin besar tingkat profitabilitas perusahaan.

Tingkat kepuasan pelanggan di PT. Azka Mulia International masih kurang bagus karena pelayanan yang kurang cepat. Kepuasan pelanggan diwujudkan melalui kerja sama yang baik antar departemen yang bersinggungan langsung dengan sistem pelayanan pelanggan. Karyawan dikatakan memperoleh prestasi kerja apabila upaya yang dilakukannya dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan melebihi ekspektasi sehingga pelanggan tanpa ragu melakukan *repeat order* atau mereferensikan produk kepada orang lain. Menurut Widarto (2018) pelanggan yang puas biasanya akan loyal pada perusahaan yang mana akan membawa keuntungan bagi perusahaan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International**

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah beban kerja, kerja sama, dan kompensasi. Faktor-faktor tersebut apabila

dirumuskan secara tepat akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Beban kerja yang lebih ringan akan mempermudah karyawan untuk mencapai prestasi kerja. Penambahan jumlah karyawan dibutuhkan apabila target kerja tidak bisa dicapai dengan kapasitas karyawan yang ada. Standar indikator untuk mengukur kapasitas kerja masing-masing karyawan harus diperjelas supaya perusahaan lebih mudah melakukan evaluasi dan mengambil keputusan untuk menambah jumlah karyawan atau tetap memberdayakan karyawan yang ada.

Kerja sama antar departemen yang kompak akan mempermudah karyawan mencapai prestasi kerja. Menurut Suharto (2017) kerjasama termasuk dalam salah satu upaya yang harus dilakukan untuk menciptakan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas seorang karyawan. Kerja sama yang baik antar karyawan maupun antar departemen merupakan faktor yang harus diprioritaskan oleh AMI berdasarkan wawancara dengan beberapa informan. Kerja sama yang baik akan meringankan beban pekerjaan sehingga semakin mudahnya karyawan menyelesaikan target kerja mereka.

Kompensasi berupa gaji atau bonus yang sesuai akan memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja terutama bagi karyawan yang kinerjanya mempengaruhi nominal omset penjualan. Pemberian kompensasi merupakan metode yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan supaya karyawan memiliki prestasi kerja sehingga perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya (Widena dan Sunuharyo, 2018).

### **Peranan lingkungan kerja Islami dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International**

Peran lingkungan kerja Islami dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Azka Mulia International adalah meningkatkan komitmen kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja Islami memperkuat kesadaran karyawan dalam memenuhi kewajiban karyawan kepada perusahaan dengan cara bekerja secara profesional sehingga terjadi peningkatan pada komitmen kerja karyawan. Lingkungan kerja Islami memudahkan karyawan untuk menenuhi kewajiban manusia kepada Allah dengan menjadi pribadi yang lebih baik tanpa meninggalkan ibadah sehingga mendukung terciptanya motivasi kerja yang baik bagi karyawan. Kondisi tersebut tercipta melalui dukungan semua pihak baik dari karyawan maupun

dari perusahaan yang sama-sama memperjuangkan tegaknya nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja.

Komitmen kerja merupakan kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap perusahaan (Husaini *et al*, 2017). Komitmen kerja dari sudut pandang Islam dipertegas oleh kewajiban dalam menunaikan akad atau kesepakatan antara perusahaan dan karyawan dengan cara sebaik-baiknya. Kewajiban untuk memenuhi perjanjian yang telah disepakati termuat dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

” Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya” (QS. Al Maidah 5:1).

Seorang muslim didorong untuk bekerja secara profesional. Anjuran untuk bekerja dengan sungguh-sungguh termuat dalam dalil berikut :

“Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap” (QS. Al Insyirah 94:8).

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri yang menimbulkan gairah untuk mengarahkan dan mengatur tingkah laku untuk melakukan suatu pekerjaan. Amalia dan Yunizar dalam Putro dan Riyono (2019) menjelaskan bahwa terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritual mampu memberikan pengaruh positif bagi perilaku dan sikap kerja para karyawan. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritual dapat menjaga supaya motivasi kerja karyawan masih dalam lingkup yang dibenarkan berdasarkan nilai-nilai keislaman. Maguni dan Maupa (2018) menjelaskan tentang pentingnya motivasi bekerja dalam sudut pandang agama Islam yaitu bekerja keras untuk mendapatkan rezeki yang halal dan di-*ridhoi* oleh Allah. Motivasi tersebut harus berupa perbaikan diri dan mencapai kualitas yang lebih baik sebagai hamba Allah dengan cara menghidupkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memahami dan mengamalkan apa yang agama ajarkan dengan keyakinan yang kuat maka keyakinan tersebut menjadi bagian dari kepribadian yang mengawasi segala perbuatan baik lahir maupun batin (Djamil, 2017).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. PT. Azka Mulia International telah mengupayakan terciptanya lingkungan kerja Islami meskipun masih terdapat kekurangan-kekurangan yang terjadi.
2. Prestasi kerja karyawan di PT. Azka Mulia International masih belum sesuai harapan.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah beban kerja, kerja sama, dan kompensasi.
4. Peran lingkungan kerja Islami dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Azka Mulia International adalah meningkatkan komitmen kerja dan motivasi kerja.

### Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran yang ditujukan untuk perusahaan PT. Azka Mulia International dan untuk peneliti selanjutnya.

1. Saran untuk PT. Azka Mulia International :
  - a. Sebaiknya perusahaan semakin memperjelas standar penerapan lingkungan kerja Islami yang bisa dijalankan oleh seluruh karyawan dan menumbuhkan kesadaran untuk menjalankan nilai-nilai agama Islam.
  - b. Sebaiknya perusahaan menyusun indikator prestasi kerja yang spesifik dan mudah diukur berdasarkan lingkup pekerjaannya masing-masing.
  - c. Sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk memperoleh prestasi kerja dan merealisasikannya.
  - d. Sebaiknya perusahaan menggunakan pengetahuan tentang penerapan nilai-nilai Islam di lingkungan kerja sebagai standar untuk melakukan seleksi karyawan.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya :
  - a. Diharapkan penelitian selanjutnya dilakukan di perusahaan skala lebih besar supaya lebih bisa digeneralisasi dan menjadi acuan dalam penelitian prestasi kerja karyawan.
  - b. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel lain seperti beban kerja, kerja sama, atau kompensasi yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga hasilnya dapat terdefinisi lebih sempurna.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo

Bungin, Burhan. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Depok: Rajawali Pers

Cahyadi, Budi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syari'ah*. Vol 3(1): 28-39

Djamal, Samhi Muawan. 2017. Penerapan Nilai-nilai Ajaran Islam dalam Kehidupan Masyarakat di Desa Garuntungan Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Adabiyah*. Vol. 17 (2): 161-179

Evita, Siti Noni,. dkk. 2017. Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* dan *Management by Objectives* (Studi Kasus pada PT. Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*. Vol 9 (1) : 18-32

Farid, Muhammad Fahri., dkk. 2020. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama

Fasa, Muhammad Iqbal,. dkk. 2020. *Eksistensi Bisnis Islami di Era Revolusi Industri 4.0*. Bandung: Widina Bhakti Persada

Fatihudin, Didin. 2015. *Metode Penelitian untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Sidoharjo: Zifatama

Husaini., dkk. Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kematangan Emosional terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol 1 (1): 25-34

Latifah dan Nurmalasari. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang. *Forum Ekonomi*. Vol 20(1): 31-39

Maguni, Wahyudin., dan Maupa, Haris. 2018. *Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur'an serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam*. Li Falah *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol 3 (1): 100-124

Munirah. 2017. *Akhlah dalam Perspektif Pendidikan Islam*. AULADUNA: *Jurnal Pendidikan Dasar Islam*. Vol 4 (2): 39-47

- Onibala, Androh G., dkk. 2017. *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinode GMIM. Jurnal EMBA. Vol 5 (2) 380-387*
- Putro, Taufik Ahmad., dan Riyono, Bagus. 2019. *Islamic Work Ethic: Nilai-nilai Spiritualitas pada PT. Andromeda. Psikoislamedia Jurnal Psikologi. Vol 4 (2): 137-151*
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang: UB Press*
- Suharto. 2017. *Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan Menggunakan Motivasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Metro. Akuisisi. Vol 13 (1): 65-80*
- Utami, Purbo Nora. 2016. *Pengaruh Kelas Jabatan (Job Grade) dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja PNS pada Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pascapanen Pertanian. Neo-Bis. Vol 10 (1): 78-90*
- Widarto. 2018. *Sistem Penilaian Prestasi kerja dan Kompensasi pada PDAM Intan Banjar. Administraus – Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen. Vol 2 (2): 77-108*
- Widena, Kalista Sekar., dan Sunuharyo, Bambang Swasto. 2018. *Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan Dimediasi Variabel Motivasi kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 61 (1): 201-207*