PENERAPAN MANAJEMEN STRATEGIK DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA (KANINDO) SYA-RIAH JAWA TIMUR

Dimas Aprilyanto
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
dimas.april@student.ub.ac.id

Dosen Pembimbing:
Bayu Ilham Pradana, SE., MM., CMA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan manajemen strategik dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 58 responden yang diambil dari karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh/sensus, artinya seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan SPSS 26 for Windows. Hasil pengujian Hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan manajemen strategik dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur. Implikasi dari penelitian ini bagi Kanindo Syariah Jawa Timur, yaitu pihak manajemen puncak dapat memberikan perhatian strategi yang mereka buat sehingga penerapan manajemen strategi dapat berjalan dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kualitas etos kerja islami para karyawan dengan pemahaman secara empiris.

Kata Kunci: Penerapan Manajemen Strategik, Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan.

This study aims to determine the effect of strategic management implementation and Islamic work ethic on employee performance at Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah East Java. This research used a quantitative approach with a sample of 58 respondents drawn from the employees of the Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah East Java. Sampling using saturated sampling or census, meaning that the entire population is used as a sample. The data analysis technique used SPSS 26 for Windows. Hypothesis testing results can be concluded that there is a positive and significant influence on the implementation of strategic management and Islamic work ethic on employee performance at the Agro Niaga Indonesia Cooperative (Kanindo) Syariah East Java. The implication of this research for Kanindo Syariah East Java is that top management can pay attention to the strategies they make so that the implementation of strategic management can run well and improve employee performance by increasing the quality of the employees' Islamic work ethic with empirical understanding.

Keywords: Implementation of Strategic Management, Islamic Work Ethic, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Tahun 2020 merupakan salah-satu tahun terberat yang dirasakan penduduk dunia saat ini dikarenakan maraknya penyakit Covid-19 yang disebabkan oleh virus corona yang mampu mengakibatkan kematian. Virus corona adalah virus yang menyerang pada saluran pernafasan dan menyebabkan demam tinggi, batuk, flu, sesak nafas serta nyeri tenggorokan. Penyebaran virus ini telah menyebar keseluruh penjuru didunia salahsatunya Indonesia. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) akhirnya mengumumkan status pandemik global pada 11 Maret 2020. Penambahan jumlah kasus COVID-19 berlangsung cukup cepat dan sudah terjadi penyebaran antar negara termasuk di negara Indonesia.

Akibat dari maraknya virus corona ini mengakibatkan sektor perekonomian mengalami penurunan drastis, dengan diberlakukannya PSBB dan *lockdown* sebagai antisipasi pencegahan covid-19 menyebabkan tempat-tempat usaha mengalami penutupan, perusahaan mengalami kebangkrutan dan tidak sedikit yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) demi keberlangsungan perusahaan. Dengan demikian membuat masyarakat akan melakukan segala cara demi mencukupi kebutuhan hidup mereka salahsatunya melakukan peminjaman. Namun peminjaman dengan penerapan suku bunga yang tinggi justru semakin memberatkan masyarakat ditengah wabah covid19 ini.

Indonesia yang merupakan negara mayoritas muslim memiliki dua lembaga keuangan yang disebut sebagai lembaga keuangan konvensional yang telah diketahui saat ini dan lembaga keuangan syariah yang saat ini masih dikembangkan dan belum banyak dikenal. Kedua lembaga ini turut terdampak covid 19. Salahsatu Lembaga keuangan Syariah yang dikenal adalah Koperasi Syariah. Koperasi syariah merupakan koperasi yang bergerak dibidang simpanan, pinjaman dan pembiayaan sesuai dengan prinsip syariah, termasuk mengelola zakat, infaq, sedekah dan wakaf (Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, 2015).

Di tengah wabah pandemik ini Koperasi Syariah Kanindo tentunya

menginginkan organisasinya untuk tetap bertahan menghadapi tantangan dan persaingan baik faktor alam maupun non alam, masa pandemik yang tidak terduga datangnya mengharuskan perusahaan atau organisasi menyesuaikan strateginya, menerapkan fungsi-fungsi manajemen didalam organisasinya untuk menjamin organisasi dapat mencapai tujuannya secara maksimal untuk itu perlu ditunjang dengan alat yang bisa menjamin tercapainya tujuan tersebut yaitu dengan menerapkan manajemen strategi dalam organisasi. Menurut Ansoff (2003) Menyebutkan bahwa manajemen strategi adalah analisis logis dari bagaimana perusahaan dapat beradaptasi dengan lingkungan baik ancaman dan peluang dalam berbagai kegiatan.

Disamping itu ada suatu aspek yang juga penting bagi koperasi Syariah untuk dipenuhi agar organisasi dapat sejalan dengan prinsip-prinsip dan nilai islam yang sesuai dengan syariat islam. Aspek tersebut adalah etos kerja islam. Menurut Tasmara (2002) dalam Zahra (2015) Etos kerja muslim itu dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Dengan demikian seorang muslim dalam bekerja tidak hanya sekedar untuk bekerja, asal mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi, melainkan kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi dengan pemahaman keagamaan menghasilkan tanggung jawab yang merupakan ciri khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat trategis dan penting dalam organisasi karena merupakan aset yang paling berharga. Maka untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki haruslah sejalan dengan arah visi dan misi organisasi. Disamping itu, pemahaman etos kerja islami yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits perlu dimiliki untuk mampu mengembangkan tingkat pemahaman

dari kondisi spiritual karyawan tersebut sehingga menunjang perkembangan perusahaan dan menjadikan organisasi yang berhasil dan efektif dengan individu yang memiliki kinerja baik didalamnya. Maka untuk mencapai semua itu diperlukanlah instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia untuk melihat dan mengukur keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuannya. Koperasi syari'ah KANINDO dapat melakukan pengukuran atau evaluasi melalui Kinerja Karyawan dalam menunjang perkembangan perusahaan, termasuk pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh "Penerapan Manajemen Strategik dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur."

LANDASAN TEORI

Manajemen Strategi

Menurut David (2010: 5) Manajemen strategi adalah seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan-keputusan lintas-fungsional yang memapukan sebuah organisasi mencapai tujuannya.

Model Manajemen Strategi

Menurut David (2010: 6-8) proses manajemen strategi terdiri atas tiga tahap yaitu perumusan strategi, penerapan strategi, dan penilaian strategi.

Formulasi Strategi

Perumusan strategi merupakan tahap awal dalam manajemen strategi yang terdiri dari cara atau langkah-langkah untuk menentukan strategi tertentu yang terbaik untu mecapai sebuah tujuan. David (2010: 6) Perumusan strategi tersebut mencakup pengembangan visi dan misi, identifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, kesadaran akan kekuatan dan kelemahan internal, penetapan tujuan jangka panjang, pencarian strategi-strategi alternatif, pemilihan strategi-strategi tertentu untuk mencapai tujuan.

Penerapan Strategi

David (2010: 6) Penerapan strategi merupakan tahap kedua yaitu tahap pelaksanaan strategi untuk menetapkan tujuan tahunan perusahaan dengan membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya, sehingga strategi-strategi yang telah dirumuskan dapat dijalankan. Implementasi strategi tersebut mencakup pengembangan budaya yang suportif pada strategi, penciptaan struktur organisasional yang efektif, pengerahan ulang upaya-upaya pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan serta pemanfaatan sistem informasi, pengaitan kompensasi karyawan dengan kinerja organisasi.

Penilaian Strategi

Penilaian strategi adalah tahap terakhir dalam manajemen strategis. David (2010: 7) Menjelaskan bahwa manajer harus tahu kapan ketika strategi tertentu tidak berjalan dengan baik, penilaian atau evaluasi strategi merupakan cara utama untuk memperoleh informasi seperti ini. Semua strategi terbuka untuk dimodifikasi di masa yang akan datang karena berbagai faktor eksternal dan internal terus-menerus berubah. Aktivitas penilaian strategi yang mendasar terdiri dari peninjauan ulang faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi landasan bagi strategi saat ini, pengukuran kinerja, pengambilan langkah korektif.

Etos Kerja Islam

Menurut Tasmara (2002: 27) etos kerja muslim adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai ibadah yang sangat luhur.

Ciri-ciri Etos Kerja Islam

Menurut Djakfar (2012: 97-99) dalam Afifah (2020: 15-16) Menyebutkan bahwa ciri-ciri orang yang menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya sehari-hari dalam bekerja, di antaranya sebagai berikut:

1. Mereka kecanduan terhadap waktu
2. Mereka memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)
3. Mereka kecanduan kejujuran

4. Mereka memiliki komitmen

5. Istiqamah, kuat pendirian

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam

Menurut Asifudin (2004: 44) dalam Sofiana (2018: 70) bahwa manusia dengan aktivitas dan etos kerja Islam mereka selalu dihadapkan atau dibarengi oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi, yaitu :

1. Pengaruh internal

Yaitu faktor psikis, dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustasi, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya.

2. Pengaruh eksternal

Yaitu faktor fisik, datangnya dari luar seperti lingkungan alam dan benda mati, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama.

Karakteristik Etos Kerja Islam

Karakteristik etos kerja dalam islam digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh dengan memberikan prioritas penekanan pada etos kerja islam beserta prinsip- prinsip dasarnya sebagai fokus (Asifudin 2004:101). maka dapat digali dan dirumuskam karakteristik-karakteristik etos kerja islam sebagai berikut:

1. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Etos kerja dalam Islam merupakan pancaran keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu katrakteristik penting etos kerja Islam yang tergali dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islam dari etos kerja lainnya.

2. Kerja Dilandasi Ilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berlandaskan hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan

karyawan bersikap ilmiah, proaktif, berdisiplin tingi, professional, menguasai bidangnya, menggunakan perencanaan yang baik.

3. Kerja Dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya.

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (Islam) yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur‟an dan Hadi-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Dalam meneladani sifat-sifat Ilahi dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil,kerja didukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efesien, percaya diri, dan mandiri.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001: 67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran Kinerja

Menurut Wibowo (2007: 229) pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja yang dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Wibowo (2007:230) menambahkan pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.

2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.

3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.

4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menetukan apa yang perlu prioritas perhatian.

5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.

6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.

7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Indikator Kinerja

Shafissalam (2014: 47) Menyebutkan secara umum, sulit untuk menentukan suatu ukuran yang baku dalam penilaian kinerja. Hal ini dikarenakan terdapat beragamnya terkait jenis pekerjaan, dan setiap pekerjaan tersebut pasti mempunyai ukuran yang berbeda. Oleh karena itu, dalam penelitian ini mengambil dasar pengukuran kinerja karyawan menurut Dharma (2003:355) yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan

2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya).

Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Pengukuran ketepatan waktu ini merupakan pengukuran kuantitatif yang bersifat khusus yang digunakan untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berprestasi atau tidaknya karyawan dalam bekerja dapat pula dinilai melalui perilakunya dalam bekerja. Hal ini diketahui dari aspek kemandirian,kreativitas, inisiatif, rasa percaya diri, serta keaktifan dalam pemecahan masalah.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2013:23), jenis penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Malang yang terlibat dalam penerapan Manajemen Strategik. Berdasarkan data kepegawaian di Kanindo Syari'ah Malang, jumlah karyawan yang memenuhi syarat menjadi anggota populasi penelitian ini sebanyak 58 orang dari total 70 karyawan yang bekerja di Kanindo Syari'ah Malang. Karena seluruh anggota populasi masih terjangkau sesuai waktu dan tenaga yang tersedia untuk penelitian ini, maka metode sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh yaitu dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel.

Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013:308) Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara langsung ke pimpinan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur dan menyebarkan kuisioner yang dirancang sesuai dengan variabel, indikator dan item yang telah ditetapkan terlebih dahulu kepada pegawai.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:308) Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen dan melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder penelitian yang akan dilakukan berasal dari buku, jurnal, skripsi, dan data yang dipublikasikan melalui internet.

Metode Analisa Data

Data yang didapat dari jawaban kuesioner kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah itu dianalisa dan diolah dengan bantuan program SPSS versi 26 for windows. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linear berganda.

HASIL

Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Pengujian signifikansi secara simultan menghasilkan nilai Fhitung 70,712>F tabel (4,.02) dan tingkat signifikan sebesar (0,000 < 0,05) level of significance (a=5%) sehingga Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara penerapan manajemen strategik dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada koperasi agro niaga indonesia (Kanindo) syariah jawa timur.

Pengujian Hipotesis Kedua (Uji T)

Pengujian signifikansi secara parsial menghasilkan variabel penerapan manajemen strategi memiliki nilai Thitung sebesar 7,720 > Ttabel (2,00404) dan tingkat signifikan sebesar (0,000 < 0,05) level of significance (a=5%) sehingga Ha diterima. Sedangkan variabel etos kerja islam memiliki nilai Thitung sebesar 6,089 > Ttabel (2,00404) dan tingkat signifikan sebesar (0,000 < 0,05) level of significance (a=5%) sehingga Ha diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara penerapan manajemen strategik dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada koperasi agro niaga indonesia (Kanindo) syariah jawa timur.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penerapan Manajemen Strategik terhadap Kinerja Karyawan Kanindo Syariah Jawa Timur

Manajemen strategi diartikan sebagai suatu seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan-keputusan lintas-fungsional yang memapukan sebuah organisasi mencapai tujuannya (David, 2010). Menurut Sofjan Assauri (2011) menyatakan bahwa strategi merupakan suatu pernyataan yang mengarahkan bagaimana masing-masing individu dapat bekerja sama dalam suatu organisasi, dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi tersebut. Didukung oleh Rofiaty (2019) dalam bukunya menjelaskan Manajemen strategi merupakan sistem pengelolaaan sumber daya perusahaan yang menetapkan secara jelas arah perusahaan yang hendak dituju meliputi goal, kebijakan, dan strategi, melalui pengamatan lingkungan dan keunggulan persaingan dalam rangka

menciptakan masa depan perusahaan yang lebih cerah.

Manajemen strategis disaat ini memberikan fondasi dasar atau pedoman untuk pengambilan keputusan dalam organisasi. Proses ini selalu berkesinambungan dan terus-menerus, maka diperlukanlah sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki haruslah sejalan dengan arah visi dan misi organisasi, untuk itu karyawan perlu dilibatkan dalam berbagai proses perumusan strategi maupun implementasinya karena efektifitas strategi sangatlah ditentukan oleh partisipasi karyawan dalam penerapan manajemen strategi. Untuk memiliki sumberdaya yang diharapkan tersebut, maka perusahaan perlu melakukan pengukuran dan evaluasi melalui kinerja karyawan untuk mengukur hasil kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan itu sendiri demi tercapainya tujuan perusahaan yang diharapkan. Dari penjelasan yang dikemukakan tersebut, maka menjawab pertanyaan alasan mengapa perlu dilakukannya penelitian pengaruh Penerapan Manajemen Strategik terhadap Kinerja Karyawan Kanindo Syariah Jawa Timur.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Penerapan manajemen strategik yang diterapkan Kanindo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ray (2018) bahwa Perencanaan manajemen strategis dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian Rochmah (2018) yang menemukan bahwa Perencanaan strategi berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Perencanaan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemasaran, dari keduanya mendapatkan persamaan bahwa penerapan manajemen strategik yang terdiri dari perencanaan, implementasi, serta evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil temuan ini dengan penelitian terdahulu adalah pada jumlah variabel yang digunakan, perbedaan objek, jumlah responden, serta kondisi-kondisi yang tidak dapat

disamakan satu sama lain yang ada pada kondisi karyawan.

Pengaruh Variabel Etos Kerja Islam terhadap Variabel Kinerja Karyawan Kanindo Syariah Jawa Timur

Etos kerja islam bermakna sebagai aktivitas yang dilakukan seorang muslim dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah, yang melahirkan hasil pekerjaan yang terbaik dan bermanfaat tidak hanya untuk dirinya tapi juga untuk orang lain. Berdasarkan pengertian di atas, agama merupakan salah satu faktor yang menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi karyawan terwujud.

Menurut Zahra (2015) menjelaskan bahwa etos kerja Islam memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu kemajuan atau kinerja karyawan secara personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri. Dengan demikian etos kerja Islam perlu ditanamkan pada seorang karyawan karena bekerja bukan hanya faktor materi tetapi karena adanya dorongan spiritual atau bekerja karena untuk beribadah. Dengan etos kerja Islam maka semangat karyawan akan terdorong sehingga hal ini akan dapat membawa perusahaan pada tercapainya tujuan dan kemajuan secara optimal, etos kerja yang dominan dalam Islam ialah menggarap kehidupan ini secara giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik. Dengan prinsip ini dapat meningkatkan profesionalisme karyawan. Profesionalisme yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Etos kerja islam yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan data tersebut, Etos Kerja Islam merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satoto (2010) dan Zahra (2015) keduanya mendapatkan hasil bahwa etos kerja islam yang terdiri dari kerja

beraqidah, kerja berilmu dan kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Shafissalam (2014) yang memiliki kesamaan pada objek dan variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang berbeda, variabel etos kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kanindo Syariah Jawa Timur. Perbedaan hasil temuan ini dengan penelitian terdahulu adalah pada jumlah variabel yang digunakan, jumlah responden, serta kondisi-kondisi yang tidak dapat disamakan satu sama lain yang ada pada kondisi karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Penerapan Manajemen Strategik dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syari'ah Jawa Timur. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa penerapan manajemen strategik terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kanindo Syariah Jawa Timur. Hasil menunjukkan bahwa para karyawan menilai bahwa penerapan manajemen strategik yang dilaksanakan dengan baik dan tepat yaitu berupa pemahaman dan pelaksanaan visi dan misi, analisis lingkungan eksternal dan internal, pelaksanaan strategi dan tujuan jangka panjang, pengimplementasian strategi, hingga keterlibatan penilaian dan evaluasi strategi perusahaan akan mampu mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.
2. Diketahui bahwa Etos Kerja Islam terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kanindo Syariah Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi pembentuk Etos Kerja Islam yang terdiri dari kerja beraqidah, kerja berilmu, kerja dengan meneladani sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk Nya secara efektif dan efisien mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pihak Kanindo Syari'ah Jawa Timur

Secara keseluruhan penerapan manajemen strategik dan etos kerja islam dinilai sudah cukup baik meningkatkan kinerja karyawan. Respon dari para karyawan Kanindo Syariah Jatim terhadap penelitian sudah cukup baik dengan karyawan bersedia meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner, walaupun ada beberapa indikator yang menunjukkan keraguan atau tidak setuju dalam menjawab kuesioner salahsatunya Analisis lingkungan eksternal perusahaan. Untuk mengatasi hal ini, pihak manajemen bisa meningkatkan komunikasi dan kerja sama baik itu horizontal (sesama pegawai atau atasan) maupun vertikal (antara atasan dan bawahan).

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya, karena masih banyak aspek-aspek dari masing-masing dimensi yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Disarankan bagi peneliti lain untuk mengembangkan teori penerapan manajemen strategik dan etos kerja islam dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, Nur. 2020. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Orientasi Kewirausahaann Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Kuliner Di Jambi Kota Seberang (Studi Kasus Di Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi). Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin. Jambi.

Ansoff, H. Igor. 2003. Strategies for Diversification. Journal of Management for growth. Holland: Volume 3, pp. 113-124.

Assauri, Sofjan. 2011. "Strategic Management, Sustainable Competitive Advantage". Indonesia, Jakarta.

Asifudin, Ahmad Janan. 2004. Etos Kerja Islami. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

David, F. R. 2010. *Manajemen Strategis*, edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.

Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.

Djakfar. M. 2012. Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi. Jakarta: Penebar Plus.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, Anwar Prabowo. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Bandung: Refika Aditama.

Ray, Raymundus I Wayan. 2018. "Perencanaan Manajemen Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada KRL Commuter Line Bogor-Jakarta)." Jurnal Business Management Vol.14 (No. 2) : 75 - 153. Th. 2018 ISSN: 1907-0896.

Rochmah, Afratsin Maisya. 2018. Perbandingan Pengaruh Perencanaan Strategi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perencanaan Kinerja Pemasaran (Studi Kasus Pada Pt.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Dikantor Cabang Malang). Skripsi. Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.

Rofiaty. 2019. *Modul Ajar:Manajemen Strategi.* Universitas Brawijaya: Malang

Shafissalam, Alfa. 2014. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur. Skripsi. Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.

Sofiana, Anisa Filia. 2018. Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (Btn) Syariah KantorCabang Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN). Salatiga.

Satoto, Hanang. 2010. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan:Studi pada Karyawan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Cabang Malang. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.

Wibowo. 2006. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Raja Grafindo.

World Health Organization (WHO). 2020. Global surveillance for human infection withnovel-coronavirus(2019-ncov). https://www.who.int/publications-detail/global-surveillance-for-human-infection-with-novel-coronavirus (2019-ncov). Diakses Pada Tanggal 11 November 2020

Zahra, Annidjatuz. 2015. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.