

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

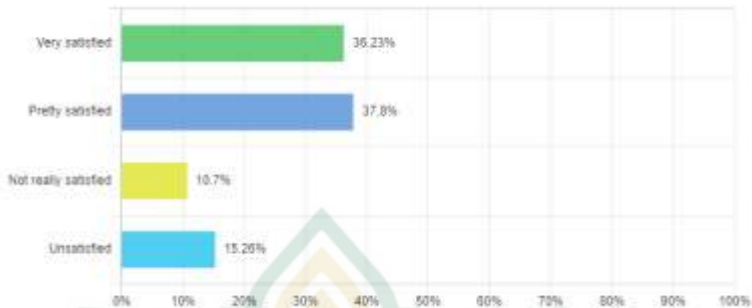
Pandemi Covid-19 menimbulkan tantangan yang luar biasa bagi semua sektor ekonomi, sehingga banyak perusahaan harus menutup bisnis mereka dikarenakan tidak dapat bertahan dari badai pandemi. Dalam situasi tersebut sumberdaya manusia menjadi salah satu sebab yang memegang peranan krusial dalam menentukan perkembangan suatu usaha ataupun organisasi. Pemerintah juga terus berjanji untuk menaikkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, yang pada tahun 2022 telah ditentukan anggaran sebesar Rp 542,8 triliun dengan harapan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat mempersiapkan negara menghadapi berbagai tantangan-tantangan yang muncul.¹ Hal tersebut senada dengan yang diutarakan oleh Muhadjir Effendy selaku Menteri Koordinator bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, bahwa pekerja ahli yang ingin dilahirkan pemerintah Indonesia adalah yang memiliki sifat produktif, berdaya saing dan berkepribadian Indonesia.²

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi sehingga permasalahan tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan menjadi salah satu sorotan utama bagi perusahaan dan manajer, terutama perusahaan yang memiliki karyawan dengan berbagai sudut pandang, persepsi dan agama. Tujuan dibuatnya penelitian ini adalah untuk menekankan peran motivasi intrinsik terhadap hubungan antara *Islamic work ethics*, kepuasan dan kinerja. Apabila karyawan senang dan puas dengan apa yang menjadi pekerjaannya maka akan menaikkan tingkat kinerja karyawan sejalan dengan meningkatnya kinerja organisasi dengan dampak yang signifikan bagi organisasi.

¹ Tira Santia, Cetak Kualitas SDM Unggul, Pemerintah Gelontorkan Rp 542 T di 2022, *Liputan6*, pada 27 April 2022, <https://m.liputan6.com/bisnis/read/4950340/cetak-kualitas-sdm-unggul-pemerintah-gelontorkan-rp-542-t-di-2022>

² Deti Mega Purnamasari, Indeks Daya Saing Turun, Menko PMK Ingin Gencarkan Pembangunan SDM Profesional, *Kompas*, pada 11 November 2021, <https://nasional.kompas.com/read/2021/11/11/15355851/indeks-daya-saing-indonesia-turun-menko-pmk-ingin-gencarkan-pembangunan-sdm?page=all>

Gambar 1. 1
Grafik Kepuasan Kerja Karyawan di Indonesia



Sumber: <https://report.licorice.pink/blog/indonesia/do-indonesian-satisfied-with-their-job/>

Sebuah survei yang dilakukan oleh *Licorice* dalam periode tanggal 25 September 2018 hingga 25 Maret 2019 yang melibatkan 700 responden menyatakan bahwa 36.22% responden mengklaim pekerjaan mereka telah membuat mereka merasa sangat puas, 10.7% responden merasa kurang puas sedangkan 15.26% lainnya tidak puas dengan pekerjaan yang mereka punya saat ini. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar orang Indonesia pada tahun 2019 sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka saat itu.³

Pandemi Covid-19 memberi dampak perubahan perilaku yang memunculkan masalah bagaimana perusahaan dapat memiliki sumberdaya manusia yang kompeten, berperan aktif dan beretika untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Survei dari *JobStreet* pada bulan Oktober tahun 2021 yang dilakukan terhadap 17,623 koresponden menyatakan bahwa 73% pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya meski masih memiliki pekerjaan di keadaan pandemi, salah satu faktor hal tersebut terjadi adalah karena minimnya etika kerja oleh para atasan terhadap bawahannya.⁴

Pekerjaan merupakan suatu hal yang dirancang dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

³ Indonesianwriters, Do Indonesian Satisfied with their Job?, *Licorice*, 22 April 2020, <https://report.licorice.pink/blog/indonesia/do-indonesian-satisfied-with-their-job/>

⁴ 73% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaannya, *JobStreet.com*, 30 Juni 2022, <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>

Pentingnya kepuasan dan kinerja dalam konsep manajemen Islam telah ada dalam Qur'an Surah At-Taubah ayat 105; Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁵ Ayat tersebut memberikan pandangan bahwa setiap orang yang bekerja harus dilakukan sesuai dengan pencapaian kinerja dan kepuasan kerja, karena Allah dan Rasul-Nya memerintahkan untuk bekerja sesuai dengan bidang kerjanya.

Setiap karyawan ingin mencapai kinerja yang baik secara profesional. Kinerja karyawan adalah capaian kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan keyakinan serta waktu.⁶ Menurut Rofik, kinerja karyawan juga diartikan sebagai nilai kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁷

Upaya untuk mencapai kepuasan dan peningkatan kinerja adalah dengan mengadopsi perilaku etika kerja. Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti perilaku dan kebiasaan. Teori etika memberikan nasihat tentang bagaimana orang seharusnya dan bagaimana mereka seharusnya berperilaku. Paling sering etika akan menyatakan bahwa perilaku itu benar jika dan seandainya sebuah kondisi spesifik terjadi dan ada.⁸

Etika di tempat kerja adalah fokus penelitian yang persisten karena merupakan elemen yang meresap dalam kehidupan organisasi. Etika kerja Islam meneguhkan keinginan Islami dengan apresiasi terhadap sikap seseorang di tempat kerja mengenai perbuatan dalam bekerja, pengorbanan tanggung

⁵ Via Al-Qur'an Indonesia <https://quran-id.com/>

⁶ Nina Andriyani dan Riduan Siagian, 'Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia', 15.02 (2020), p. 20–26.

⁷ Mochamad Rofik, 'Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja', *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1.2 (2022), p. 188.

⁸ Jeffrey Allen Miles, *Management and Organization Theory* (San Fransisco: Jossey-Bass, 2012), p. 105.

jawab, hubungan kreativitas dan kerjasama.⁹ Seseorang yang bekerja dengan baik mempunyai pandangan dan sikap yang menghargai pekerjaan sebagai suatu hal yang mulia untuk keberadaan manusia.

Beberapa peneliti sebelumnya telah menulis dan menguraikan mengenai etika Protestan dan beberapa lainnya meneliti tentang etika Islam. Pada mulanya etika kerja Protestan telah digaungkan oleh McClelland yang berpegang pada gagasan dan aturan agama Kristen. Sedangkan menurut Simon, Islam dan Kristen memiliki keyakinan yang berbeda karena Islam seluruhnya berpegang pada Al-Qur'an serta hadits, tetapi agama Kristen hanya didasarkan pada Alkitab yang diadaptasi.¹⁰ Oleh sebab itu, Rokhman beranggapan bahwa etika kerja Protestan tidak berlaku untuk peradaban Islam dan tidak efektif untuk diaplikasikan.¹¹

Pembahasan dalam *Islamic Work Ethics* (IWE) tercipta dengan fokus pada hubungan yang lebih baik antar manusia. IWE mempunyai refleksi tentang *akhlaqul karimah* yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, dimana setiap umat Islam dianjurkan untuk menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.¹² Menurut Aflah dkk. dalam penelitiannya yang berfokus pada *Islamic Work Ethics* dan kinerja karyawan di Jawa Tengah berpendapat bahwa para manajer harus menyadari pentingnya IWE karena dengan menerapkan etika kerja islam di Indonesia yang penduduknya mayoritas muslim akan membawa manfaat terhadap perusahaan.¹³ Serta etika islam juga memiliki peran penting dalam etika bisnis.¹⁴

⁹ Maaz Ud Din dkk, 'Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation', *International Journal of Islamic Business Ethics*, 4.2 (2019), 676 <<https://doi.org/10.30659/ijibe.4.2.676-688>>.

¹⁰ Ud Din dkk, p. 676.

¹¹ Wahibur Rokhman, 'The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes', *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15.1 (2010), 21 <<http://ejbo.jyu.fi/>>.

¹² Fahmi Nitigor Nasution and Ahmad Rafiki, 'Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia', *RAUSP Management Journal*, 55.2 (2020), 195–205 (p. 197) <<https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>>.

¹³ Kuntarno Noor Aflah and others, 'Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8.1 (2021), 997–1007 <<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>>.

¹⁴ Rokhman, *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*, p. 22.

Qur'an adalah kode kehidupan yang lengkap dan kehidupan Nabi Muhammad SAW adalah *role model* bagi umat manusia. Banyak peneliti telah melakukan penelitian pada *Islamic Work Ethics* dengan variabel terkait pekerjaan dan mendapatkan hasil yang berbeda di berbagai negara dan wilayah. Etika kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Fahmi dan Rafiki pada Bank Islam di Indonesia bahwa ditemukan adanya hubungan positif signifikan dalam hubungan antara IWE dengan kepuasan kerja.¹⁵

Memahami keterkaitan antara etika kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat berperan dalam menetapkan metode dan strategi campur tangan untuk mengurangi faktor-faktor menurunnya kepuasan kerja.¹⁶ Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana seseorang termotivasi terhadap pekerjaannya, dimana orang-orang akan senang dengan pekerjaan mereka yang memuaskan.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang positif dari penilaian pengalaman kerja seseorang.¹⁷ Diartikan sebagai sebuah sikap yang menunjukkan emosi seseorang terhadap yang dikerjakan atau pengaturan kerja secara partikular dalam satu poin waktu.¹⁸ Kepuasan kerja karyawan tidak sama dengan motivasi dan bakat tetapi ada keterkaitan dengannya. Kepuasan kerja tidak hanya termasuk komponen afektif, tetapi juga mencakup komponen keyakinan, karena kepuasan kerja meliputi perasaan dan pemikiran, keduanya di antaranya adalah motivasi untuk kinerja yang lebih baik.¹⁹

Kinerja adalah kegiatan tentang pekerjaan serta hasil dari aktivitas pekerjaan tersebut.²⁰ *Intrinsic motivation* menjadi latar

¹⁵ Nasution and Rafiki, *Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia*, p. 197.

¹⁶ Lilis Sulastrri, 'The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia', *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12.4 (2020), 229–38.

¹⁷ Darwis Saban dkk, 'Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels', *European Journal of Business and Management Research*, 5.1 (2020), 1–8 (p. 3) <<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>>.

¹⁸ Nasution and Rafiki, *Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia*, p. 198.

¹⁹ Saban dkk, p. 2.

²⁰ Adi Mulyadi and Ranthy Pancasasti, 'Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi', *Technomedia Journal*, 7.1 (2021), 11–21 <<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>>.

belakang atau alasan suatu tindakan, yang bertindak sebagai arah di awal dan kegiatan lanjutan yang menentukan arah perilaku seseorang.²¹ Melalui motivasi intrinsik menjadikan karyawan sadar akan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik serta mendorong semangat untuk menyelesaikan tugasnya.

Sebuah motivasi akan mengarahkan karyawan dalam hal kegiatan yang mereka lakukan dan memahami etika kerja yang diterapkan. Motivasi intrinsik dapat mempengaruhi secara signifikan dan dapat pula tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Gheitani dkk dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Islamic work ethics* berpengaruh signifikan terhadap *intrinsic motivation*.²² Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Hayati dan Caniago dalam penelitian sebelumnya bahwa jika karyawan memperlakukan *Islamic work ethics* dengan perhatian yang baik, level tertinggi dari *intrinsic motivation* dapat diharapkan dari mereka.²³ Hal tersebut dapat diartikan ketika sebuah organisasi atau perusahaan memahami dan menerapkan IWE dengan baik maka karyawan akan merasa bahwa organisasinya memperlakukan mereka dengan baik sehingga berpengaruh terhadap tingginya motivasi intrinsik yang mereka miliki.

Lilis dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Islamic work ethics* merupakan perilaku dan teknik untuk melakukan pekerjaan terbaik yang berhubungan kuat dengan *intrinsic motivation* dan kepuasan kerja, ia juga berpendapat jika IWE dipraktikkan maka etika atau perilaku tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja.²⁴ Sejalan dengan pendapat tersebut, penelitian yang dilakukan Gheitani dkk. tentang peran *intrinsic motivation* dalam hubungan IWE, kepuasan kerja dan

²¹ Alborz Gheitani and others, 'Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector', *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12.1 (2019), 76–95 (p. 197) <<https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>>.

²² Gheitani dkk, p. 198.

²³ Keumala Hayati and Indra Caniago, 'Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65.ICIBSoS 2012 (2012), 1102–6 <<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.148>>.

²⁴ Lilis Sulastri, *The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City Indonesia*, p. 234.

komitmen organisasi di sektor bank, ditemukan bahwa *intrinsic motivation* memainkan peran sebagai mediator parsial dalam hubungan antara IWE dengan kepuasan kerja namun berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan IWE dengan komitmen organisasi.²⁵

Maaz Ud Din dkk., melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 310 Guru di Pakistan menunjukkan bahwa para karyawan yang memiliki motivasi secara intrinsik dalam pekerjaannya akan lebih terpuaskan oleh organisasinya dan mereka akan menjalankan pekerjaannya secara efektif.²⁶ Dalam penelitian tersebut juga dinyatakan bahwa *intrinsic motivation* memediasi ikatan antara *Islamic work ethics* dengan kinerja karyawan. Dalam artian sebuah perusahaan bisa melakukan pekerjaannya secara efisien dengan menerima bagan kerja moral yang berstandar Islam yang menuntun untuk membantu karyawan perusahaan tersebut dalam melakukan pekerjaannya dengan tepat, keadaan tersebut akan mendorong kinerja karyawan bersamaan dengan kinerja organisasi.

Erwin Haryono selaku Direktur Eksekutif Kepala Departemen Komunikasi Bank Indonesia menyampaikan bahwa kinerja industri pengolahan makin berdaya pada kuartal keempat tahun 2021 hal itu ditunjukkan dari *Prompt Manufacturing Index* Bank Indonesia (PMI-BI) kuartal keempat 2021 subsektor makanan, minuman dan tembakau mencapai indeks 50,17% atau berada dalam fase ekspansif. Hingga kuartal pertama 2022 subsektor makanan dan minuman tetap mengalami kenaikan dengan indeks 53,86% walaupun disisi lain tidak menjadi penyumbang indeks tertinggi dalam PMI-BI kuartal pertama 2022.²⁷ Menunjukkan bahwa industri *food and beverages* di Indonesia mengalami peningkatan kinerja meski telah melalui gejolak ekonomi dan pandemi.

Hal yang berbeda sepertinya terjadi pada PT. Starfood Jaya Prima, sejak pandemi perusahaan mengalami penurunan permintaan dan produksi yang sedikit banyak telah memengaruhi

²⁵ Gheitani dkk, Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector, p. 85.

²⁶ Ud Din dkk, Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation , p. 683.

²⁷ Bidara Pink, Editor: Wahyu T. Rahmawati, Industri Makanan, Minuman dan Tembakau Paling Berdaya di Kuartal Keempat 2021. *Kontan*, pada 15 Januari 2022 <https://amp.kontan.co.id/industri-makanan-minuman-tembakau-paling-berdaya-di-kuartal-keempat-2021/>

kinerja perusahaan. Berdasarkan informasi dari wawancara dengan Kepala bagian administrasi pada bulan September 2022, PT. Starfood Jaya Prima belum memiliki data indeks kepuasan dan kinerja karyawan dan belum pernah mengadakan *assessment* pengukuran tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Hal tersebut menjadi dasar asumsi peneliti dan kemungkinan penyebab perusahaan mengalami penurunan kinerja produksi perusahaan.

PT. Starfood Jaya Prima merupakan perusahaan di bidang industri pembuatan berbagai minuman kemasan beraneka rasa yang telah dipasarkan ke seluruh Indonesia. Perusahaan tersebut dipilih oleh peneliti sebab PT. Starfood Jaya Prima mempunyai karyawan dengan latar belakang sudut pandang, persepsi dan agama yang berbeda. Semakin berkembangnya perusahaan dengan keragaman di dalamnya, perusahaan dan manajemen harus mampu membimbing dan memberi motivasi kepada para karyawan. Peran motivasi intrinsik dalam etika kerja diharapkan mampu untuk dapat membangun kepuasan dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai IWE banyak dilakukan di bidang telekomunikasi, perbankan, dan perawatan kesehatan. Studi IWE belum banyak mencakup ke dalam bidang industri yang belum menggunakan prinsip bisnis Islam. Gheitani dkk menuliskan bahwa penelitian yang telah dilakukan hanya terbatas dalam konteks Islam murni dengan hanya mengambil populasi karyawan muslim.²⁸ Maka, dalam penelitian ini peneliti menindaklanjuti hal tersebut dengan melakukan penelitian di sebuah perusahaan menggunakan responden dengan karakteristik, agama, masa kerja serta data lain yang berbeda sehingga penelitian akan lebih berkembang.

Penelitian ini akan mengkaji peran mediasi *intrinsic motivation* terkait dengan pengaruh *Islamic work ethics* pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan literatur, hubungan tersebut belum pernah diteliti dalam kondisi umum dan masih sedikit penelitian mengenai hubungan tersebut yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini akan mengisi kesenjangan keadaan di perusahaan secara umum dan di PT. Starfood Jaya Prima khususnya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Islamic Work Ethics* pada**

²⁸ Gheitani dkk, *Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector*, p. 212.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Peran Mediasi *Intrinsic Motivation*.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang tersaji diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kepuasan Kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethics* pada *Intrinsic Motivation*?
3. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh *Intrinsic Motivation* pada Kepuasan Kerja?
5. Bagaimana pengaruh *Intrinsic Motivation* pada Kinerja Karyawan?
6. Bagaimana *Intrinsic Motivation* memediasi pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kepuasan Kerja karyawan?
7. Bagaimana *Intrinsic Motivation* memediasi pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tersebut diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kepuasan Kerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* pada *Intrinsic Motivation* karyawan PT. Starfood Jaya Prima.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kinerja Karyawan PT. Starfood Jaya Prima.
4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Intrinsic Motivation* pada Kepuasan Kerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima.
5. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Intrinsic Motivation* pada Kinerja Karyawan karyawan PT. Starfood Jaya Prima.
6. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi *Intrinsic Motivation* terhadap pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kepuasan Kerja karyawan PT. Starfood Jaya Prima.

7. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi *Intrinsic Motivation* terhadap pengaruh *Islamic Work Ethics* pada Kinerja Karyawan PT. Starfood Jaya Prima.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat bagi peneliti sendiri maupun pihak praktisi, akademisi, dan masyarakat. Adapun manfaat penelitian terdiri dari:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran teoritis serta ilmiah dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan bagi pembaca tentang praktik manajemen sumberdaya insani tentang *Islamic work ethics*, *intrinsic motivation*, serta kepuasan dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi masyarakat yang berprofesi sebagai karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya etika kerja Islam untuk mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga mendukung kinerja yang baik.
 - b. Bagi manajer perusahaan dan organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu permasalahan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan melalui *Islamic work ethics* dan stimulasi *intrinsic motivation* untuk dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah:

1. Bagian *cover* skripsi berisi halaman judul, pengesahan, pernyataan keaslian skripsi, motto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, dan daftar gambar serta daftar tabel.
2. Bab *pertama* memuat pendahuluan yang menjelaskan gambaran umum penelitian. Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.
3. Bab *kedua* berisi landasan teori. Bab ini memuat deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

4. Bab *ketiga* memaparkan metode penelitian yang digunakan oleh penulis. Berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.
5. Bab *keempat* memuat hasil penelitian yang menjelaskan gambaran obyek penelitian, analisis data serta pembahasan hasil penelitian dengan perbandingan dari penelitian lainnya.
6. Bab *kelima* merupakan bab terakhir yaitu bagian penutup yang berisi tentang simpulan, keterbatasan penelitian dan saran.
7. Bagian akhir dari skripsi merupakan bagian yang memuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

