

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori Artibusi

Teori artibusi merupakan teori yang menjelaskan mengenai perbuatan individu. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perbuatan individu lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal contohnya sifat dan karakter ataupun eksternal misalnya tekanan stuaasi atau kondisi tertentu yang hendak memberikan pengaruh terhadap perbuatan seseorang.¹

Teori artibusi diperkenalkan oleh Fritz Heider, pada teori ini mengkaji motif, alasan, atau faktor-faktor yang menyebabkan perilaku seseorang. Fritz Heider mengungkapkan faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi seseorang secara parsial atau simultan. Apabila pengaruh tersebut terjadi secara parsial, maka hanya salah satu faktor, yaitu faktor internal atau faktor eksternal saja, yang menjadi penentu perilaku seseorang. Namun apabila faktor internal dan eksternal memengaruhi secara simultan, maka kedua faktor tersebut akan mendasari terbentuknya perilaku yang dimiliki seseorang.²

Bambang, dkk memaparkan apabila artibusi terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

- a. Lokasi penyebab merupakan apakah sebuah kejadian atau perilaku spesifik yang diakibatkan oleh kondisi internal (hal ini dikatakan sebagai artibusi internal atau kekuatan eksternal).
- b. Stabilitas merupakan berkaitan dengan penyebab dari sebuah kejadian atau perbuatan itu sendiri stabil atau tidak konsisten dengan maksud lain stabilitas terdapat arti seberapa permanen atau tidak konsistennya sebuah sebab.

¹ Bambang S, Endah Masrunik, and M. Rizal, *Motivasi Kerja Dan Gen Z* (Purwokerto: Zaida Media Publishing, 2020), 202.

² Amaliyah and Ria Triwastuti, *Perilaku Organisasi* (Surabaya: Airlangga University Press, 2023), 66.

- c. Pengendalian adalah berkaitan dengan suatu sebab data dikendalikan atau tidak bisa dikendalikan oleh seorang individu.³

Pada teori ini perilaku individu yang ditunjukkan dapat terbentuk secara internal atau eksternal. Perilaku yang terbentuk secara internal merupakan perbuatan yang didasarkan pada karakteristik individu dan dilakukan secara terkendali, disamping itu perbuatan yang terbentuk secara eksternal merupakan perbuatan yang didasarkan pada keadaan tertentu yang mendorong munculnya perilaku tersebut.⁴ Berdasarkan teori atribusi, peneliti berasumsi bahwa yang bisa mempengaruhi etos kerja karyawan BMT Made Demak ialah bermula dari faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor eksternal bersumber dari *Islamic leadership* dan lingkungan kerja, sedangkan faktor internalnya berasal dari motivasi intrinsik. Hal tersebut dikerenakan apabila faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi etos kerja tersebut dapat dilakukan secara optimal, maka seorang karyawan akan memberikan yang terbaik ketika melakukan pekerjaan dan tidak akan membuang-buang waktunya untuk hal yang tidak penting, sehingga hasil dari kinerja karyawan juga akan meningkat dan tujuan industry bisa terwujud.

2. *Islamic Leadership*

a. Pengertian Kepemimpinan Islam

Guna meraih etos kerja yang optimal, maka diperlukan kepemimpinan yang dapat menunjukkan dampak yang baik untuk karyawan.⁵ Kepemimpinan merupakan suatu perilaku di mana individu mendorong individu lain supaya ingin bekerja keras guna meraih sasaran tertentu. Pemimpin yang sukses merupakan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menerapkan

³ S, Masrunik, and Rizal, *Motivasi Kerja Dan Gen Z*, 202-203.

⁴ Amaliyah and Triwastuti, *Perilaku Organisasi*, 66.

⁵ Zakiyah and Sudarjati, "Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Jakarta ."

kepemimpinan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.⁶

Kepemimpinan dalam perspektif islam ialah amanah dan tanggung jawab yang dipertanggungjawabkan tidak hanya kepada anggota yang dipimpinnya, namun juga dihadapan Allah SWT. Maka tanggung jawab kepemimpinan dalam islam tidak hanya bersifat horizontal-formal antar manusia, namun juga bersifat vertikal-moral, yaitu tanggung jawab kepada Allah SWT di akhirat nanti.⁷ Menurut Hafidhuddin dan Tanjung menyatakan bahwa ada banyak ungkapan yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan. Pertama, istilah umara, juga dikenal sebagai ulul amri. Hal ini tercantum pada Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ
بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).”

Pada ayat diatas menerangkan bahwa ulil amri atau pejabat merupakan seseorang yang memperoleh

⁶ Jawa Barat, Syarifatul Fajriyah, and R J Iwan Prasetya, “KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT . Bank Central Asia , Tbk . Cabang Utama” 1, no. November (2015).

⁷ N Omang and A W Haddade, “Kepemimpinan Dan Budaya Islam Dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Di Tengah Persaingan Perubahan Teknologi,” *Jurnal Iqtisaduna* 8 (2022): 1–16, <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v8i2.31271>.

kepercayaan guna mengelola urusan orang lain. Kedua, pemimpin sering dikatakan *Khadimul ummah* (pelayan umat). Dalam istilah tersebut, seorang pemimpin hendaknya memposisikan dirinya dalam kedudukan sebagai pelayan masyarakat (pelayan perusahaan). Seorang pemimpin industry hendaknya menemukan strategi untuk memajukan perusahaan yang dipimpinnya, membuat karyawannya sejahtera, serta masyarakat atau lingkungannya menikmati kehadiran perusahaan.

Berikut ini adalah beberapa pendapat mengenai pengertian kepemimpinan dalam islam adalah sebagai berikut :

- 1) Menurut Didin Hafidudin dan Hendry Tanjung bahwa kepemimpinan islam adalah kepemimpinan yang sesuai dengan aturan islam, yang berarti pemimpin harus amanah untuk mengurus urusan anggota serta dapat menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan anggota, selain itu pemimpin juga harus mempertimbangkan bagaimana organisasi yang dipimpinnya dapat berkembang, karyawannya dapat menjadi lebih produktif, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran organisasi itu.
- 2) Menurut Veithzal Rivai kepemimpinan islam merupakan sebuah daya seseorang guna mengarahkan dan mendorong individu lain untuk bertindak dengan cara yang syariat islam, serta usaha kerja sama relevan dengan syariat islam guna meraih maksud yang diharapkan.

Dari pendapat para tokoh tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islam merupakan sebuah tahapan mengajak, mendorong dan mengarahkan pegawai dalam meraih maksud sehingga dapat menciptakan kesejahteraan dan kegembiraan kepada anggota yang dipimpinnya pada tahap implemnetasi relevan dengan syariah islam serta menjadikan rasulullah sebagai teladan dalam memimpin.⁸

⁸ Suparjo Adi Suwarno, Supriyanto, and Ahmad Hendra Rofiullah, "Manajemen Bisnis Syariah (Konsep Dan Aplikasinya Dalam Bisnis Syariah" (Indramayu: Penerbit Adab, 2021), 36.

b. Syarat Seorang Pemimpin

Tidak ada pemimpin yang memenuhi syarat untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin hendaknya mempunyai pemahaman yang baik mengenai apa yang mereka jalankan dan kemampuan untuk mendorong atau mengkoordinasikan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan akan lebih efektif dan efisien jika pemimpin memiliki syarat-syarat tertentu. Berikut ini merupakan pendapat dari para ahli terkait syarat kepemimpinan:

Menurut Hafidhuddin, empat syarat seorang kepemimpinan Islam adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin harus mempunyai akidah yang benar (aqidah salimah) serta hendaknya memiliki pegangan atau kepercayaan yang erat, kepercayaan terhadap Allah sebagai Rabb-nya.
- 2) Pemimpin harus mempunyai wawasan dan pemahaman yang luas. Kekuatan fisik dan luas pengetahuan sangat penting guna menjadikan umat yang kuat. Hal ini mencerminkan jika pemimpin memiliki keyakinan yang teguh terhadap Allah.
- 3) Mempunyai akhlak yang mulia (akhlakul karimah). Pemimpin juga bertugas mendidik umat, jadi pemimpin harus mempunyai karakter yang berkhlak mulia dan harus perlu menjauhkan diri dari beragam karakter yang tidak terpuji.
- 4) Seorang pemimpin hendaknya mempunyai kemampuan manajemen, pengetahuan administrasi dan mengarahkan semua kegiatan anggotanya dan mengurus beragam kepentingan yang lainnya.

Sementara itu, perspektif Permadi beberapa syarat pemimpin yang islami antara lain:

- 1) Beriman dan bertaqwa, seorang pemimpin harus mempunyai keimanan yang erat dan tujuannya hanya untuk bertakwa dan mengharap ridha Allah.
- 2) Pemimpin harus memiliki kelebihan jasmani, kekuatan dan kesehatan fisik untuk menjalankan kepemimpinan dengan baik.
- 3) Adil dan jujur.

- 4) Bijaksana, seorang pemimpin menyertakan semua anggotanya secara adil.⁹

Selain memenuhi kriteria yang di disebutkan diatas, seorang kepemimpinan yang baik ialah kepemimpinan yang selalu memegang teguh alquran dan hadis, diantaranya:

- 1) Shiddiq (jujur)

Shiddiq yakni seorang pemimpin, senantiasa berperilaku yang benar dan jujur pada sepanjang kepemimpinannya. Benar dalam mengambil ketetapan pada industry yang sifatnya strategis, terkit visi/misi, untuk menyusun obyektif dan sasaran serta efektif dan efisien pada pelaksanaan dan operasionalnya dilapangan. Perilaku jujur artinya selalu berlandaskan ucapan, kepercayaan dan perilaku beracuan aturan Islam. Tidak terdapat kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perilaku. Oleh sebab itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman guna sanantiasa mempunyai sifat shiddiq dan juga dianjurkan guna mewujudkan lingkungan yang jujur sesuai kalam Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tetaplah bersama orang-orang yang benar.” (QS At Taubah 9:119)

- 2) Amanah (bertanggung jawab)

Amanah atau kepercayaan, memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari tuhan maupun dari seluruh orang yang dipimpinnya, alhasil terwujud rasa aman untuk seluruh pihak.

- 3) Tabligh (komunikatif dan argumentatif)

Tabligh adalah penyampain yang jujur dan bertanggung jawab atau bisa diistilahkan dengan keterbukaan. Karakter tabligh maknanya komunikatif dan argumentatif. Pada penyampain sesuatu,

⁹ Kiki Sajidah, Siti Julaeha, and DKK, *Strategi Kepemimpinan Dalam Islam* (Guepedia, 2021). 105-106.

pemimpin menyampaikan dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat (bil-hikmah). Apabila seorang pemimpin (leader) pada perusahaan, maka harus menjadi seorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar bagi pegawai dan *stackholdernya*.

4) Fatonah (kompeten)

Fatonah yaitu kecerdasan yang menciptakan daya untuk menghadapi dan mengatasi persoalan yang hadir seketika. Fatonah bisa dimaknai intelektual, kecerdikan atau kebijaksanaan. Pemimpin industry yang cerdas maknanya pemimpin yang mampu memahami, tahu dan menghayati secara mendalam seluruh hal yang menjadi tugas dan keharusannya.¹⁰

c. Prinsip Kepemimpinan Islam

Prinsip merupakan sebuah gambaran terhadap pendirian seseorang di tiap-tiap diri manusia yang sudah tertanam dan dijadikan sebagai karakter diri, hal ini sangat diperlukan bagi seorang pemimpin untuk dapat mempertegas suatu peraturan yang akan dibangun olehnya.

Perspektif Rivai dan Zainuddin mengungkapkan adanya prinsip yang menjadi acuan kepemimpinan islam yang hendaknya dilakukan, antara lain:

1) Prinsip Tanggung Jawab

Dalam islam sudah digariskan jika setiap individu ialah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban, arti tanggung jawab merupakan substansi pokok yang hendaknya dipahami terlebih dahulu, supaya amanah yang diserahkan tidak di sia-siakan.

2) Prinsip Tauhid

Yaitu islam mengajak menuju satu kesatuan akidah di atas acuan yang bisa diterima oleh beragam umat.

¹⁰ Sudirman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Timur," n.d., 17-30.

3) Prinsip Musyawarah

Al-Quran dengan tegas mengungkapkannya jika individu yang menyebut dirinya pemimpin wajib melaksanakan musyawarah dengan individu yang berwawasan atau individu yang berpandangan baik.

4) Prinsip Adil

Keadilan menjadi sebuah keniscayaan pada organisasi maupun masyarakat dan pemimpin sudah seharusnya dapat memperlakukan seluruh individu secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak.¹¹

d. Peran Kepemimpinan dalam Islam

Dalam hidupnya sebagai pemimpin didalam kelompok atau organisasi, seorang pemimpin akan dituntut oleh beberapa hal yang meliputi sekumpulan peran yang kompleks dan demikian pula dengan fungsinya. Dalam kaitannya dengan fungsi peran, seorang pemimpin dapat didelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada peran pembantunya sesuai dengan kedudukannya yang ada dan berlaku. Peranan pemimpin yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin sebagai perencana
- 2) Pemimpin sebagai pembuat kebijakan
- 3) Pemimpin sebagai ahli
- 4) Pemimpin sebagai pelaksana
- 5) Pemimpin sebagai pengendali
- 6) Pemimpin sebagai teladan
- 7) Pemimpin sebagai peran anggota lain

Peran merupakan aspek yang dinamis dan kedudukan (status) apabila seseorang yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka pemimpin menjalankan suatu peraturan¹²

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun proses kerja di perusahaan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja,

¹¹ Sajidah, Julaeha, and DKK, *Strategi Kepemimpinan Dalam Islam*.106-107

¹² Suwarno, Supriyanto, and Rofiullah, "Manajemen Bisnis Syariah (Konsep Dan Aplikasinya Dalam Bisnis Syariah.", 39

namun lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹³ Lingkungan kerja merupakan suasana tempat karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya, sehingga menggunakan waktu secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja karyawan.¹⁴

Para ahli mengemukakan definisi-definisi lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Menurut Danang Sunyoto definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan dan lain sebagainya.
- 2) Menurut Nitisemito dalam nuraini mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, misalnya adanya AC.
- 3) Menurut Siagian mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan kegiatan pekerjaannya sehari-hari.

Pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang

¹³ Zainul Hidayat and Muchamad Taufiq, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang” 2, no. 1 (2012): 79–97.

¹⁴ Anggiat Parluhutan Tambunan, “Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis.”

dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari.¹⁵

b. Macam-macam Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagaimana pendapat sedarmayanti mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja menjadi dua macam yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua kondisi berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni : Pertama, Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lain-lain. Kedua, Lingkungan mediasi atau lingkungan umum yang mempengaruhi situasi karyawan misalnya : kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan fisik tempat bekerja, keamanan, mutu kehidupan kerja para karyawan. Pencahayaan, suara dan getaran, temperatur ruangan, kelembabab, serta mutu udara merupakan faktor-faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi dan manajer operasi. Manajer operasi harus menganggap bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikendalikan (*under control*)

2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut sedarmayanti, lingkungan kerja non fisik merupakan segala keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan, perusahaan hendaknya dapat

¹⁵ Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, and Dkk, "Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" (Jombang: LPPM Universita KH.A.Wahab Hasbullah, 2020), 6-7.

mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan dan bawahan maupun yang memiliki kedudukan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Memperhatikan beberapa pandangan tersebut, maka lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam organisasi.¹⁶

c. Cakupan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi menjadi beberapa bagian yang sesuai dengan aspek pembentukannya, di antaranya meliputi:

1) Kontribusi Karyawan

Kontribusi karyawan merupakan aspek utama yang harus dicantumkan dalam kebijakan perusahaan. Adanya kebijakan yang menyangkut kontribusi karyawan diharapkan dapat mempengaruhi semangat kerja, tanggung jawab dalam penyelesaian tugas yang diberikan serta meningkatkan produktivitas dan tingkah laku karyawan.

2) Kondisi Tempat Kerja

Kondisi tempat kerja yang kondusif dinilai dapat menjadikan tempat kerja sehat, aman dan nyaman sejalan dengan upaya manajemen perusahaan. Kondisi tempat kerja yang diupayakan tersebut harus terhindar dari segala sumber potensi bahaya yang ada di sekitarnya.

3) Interaksi antar karyawan

Untuk mendukung terciptanya produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi, maka perlu adanya

¹⁶ Bahri and Moh Saiful, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen” (Surabaya: CV.Jakad Media Publishing, 2018), 44–45.

dukungan interaksi antar karyawan. Interaksi karyawan-karyawan mampu memperkuat antar karyawan menjadi lebih solid dan terbentuknya budaya kerja yang mendukung karakteristik kekeluargaan. Dengan demikian, ikatan tersebut dapat menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sekaligus meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan.¹⁷

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Marwansyah, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Lingkungan eksternal merupakan kekuatan terpenting di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 2) Lingkungan Internal merupakan faktor atau kondisi umum dalam sebuah organisasi, yang mempengaruhi pengelolaan organisasi.

Menurut Sofyan lingkungan kerja biasanya dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Fasilitas Kerja adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang pengap, fasilitas yang kurang baik serta prosedur yang kerja tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan adalah gaji yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, sehingga membuat karyawan setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin terpenuhinya pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan Kerja adalah kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas tinggi yang meningkatkan produktivitas kerja, karena satu karyawan dan karyawan lainnya saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil.¹⁸

¹⁷ Syaiful Amri, Erviva Fariantin, and Dkk, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Lombok Barat:Seval Literindo Kreasi, 2022), 178.

¹⁸ Surajiyo, Nasruddin, and Dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori Dan Aplikasi* (Sleman: CV Budi Utama, 2020), 56-57.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito indikator lingkungan kerja antara lain:

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan rekan kerja harmonis dan tanpa ada menyalahkan diantara sesama kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja tersedia secara lengkap dan mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.¹⁹

4. Motivasi Intrinsik

Motivasi di dalam bekerja penting karena dengan motivasi diharapkan dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawan agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja merupakan dorongan dari manusia untuk bekerja lebih giat yang disertai tujuan yang jelas dan ketekunan yang terus menerus. Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi. Dimana tiap-tiap individu memiliki dorongan

¹⁹ Achmad Rpzi El Roy and Dkk, “7 Steps to HRM 4.0: Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan” (Cilegon: Runzune Sapta Konsultan, 2020), 163–64.

motivasi dasar yang berbeda. Motivasi memiliki peranan yang penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.²⁰

a. Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik melibatkan keterlibatan dalam suatu kegiatan berdasarkan minat pribadi dalam kegiatan itu sendiri. Menurut Herzberg terdapat tiga pendorong dalam diri seseorang yaitu prestasi yang diraih (*achievement*), tanggung jawab (*responsibility*) dan kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*). Motivasi intrinsik menggambarkan dorongan penghargaan internal, seperti kenikmatan, rasa pencapaian atau kebutuhan untuk memuaskan rasa ingin tahu. Saat individu secara intrinsik termotivasi akan berupaya menyelesaikan tindakan karena efeknya terhadap pribadi sendiri.²¹

Menurut Herzberg motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.²²

Menurut Campbell motivasi intrinsik adalah penghargaan internal yang dirasakan seseorang jika mengerjakan tugas. Ada hubungan langsung antara kerja dan penghargaan, artinya bila tugas sudah selesai dikerjakan, maka dapat langsung dirasakan adanya perasaan menyenangkan pada diri seseorang. Deci dan Ryan menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan suatu bentuk motivasi yang memiliki kekuatan besar dimana seseorang merasa nyaman dan senang dalam melakukan tugas yang disesuaikan dengan nilai tugas. Menurut Beach motivasi intrinsik sebagai suatu hal yang

²⁰ Sonny Y Soeharso, "Psikologi Bisnis-Paradigma Baru Mengelola Bisnis" (Yogyakarta: Lautan Pustaka, 2020), 231.

²¹ Novy Khusnul Khotimah, "Pemanfaatan Media Sosial Oleh Praktisi Humas Pemerintahan Di Indonesia" (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2021), 31.

²² Muhammad Chaerul Rizky, "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Jasa Power Medan" 1, no. 2 (2018): 19–27.

terjadi selama seseorang menikmati suatu aktivitas dan memperoleh kepuasan selama terlibat dalam aktivitas tersebut.

Menurut elliot mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu dorongan yang ada didalam diri individu dimana individu tersebut merasa senang dan gembira setelah melakukan serangkain tugas. Bekerja menurut mereka merupakan hal yang menyenangkan dan terutama juga pada individu-individu yang tertarik didalamnya. Wiersma mengatakan bahwa motivasi intrinsik adalah seseorang yang termotivasi secara intrinsik ketika individu tersebut bekerja dan beraktivitas bukan untuk mendapatkan reward itu sendiri.

Menurut lepper dan ryan menjelaskan bahwa motivasi intrinsik didefinisikan sebagai ketertarikan dan nyaman di dalam melakukan aktivitas didalam pekerjaan itu sendiri, sedangkan menurut hirst motivasi intrinsik adalah keyakinan individu tentang tingkat dimana sesuatu dapat dilakukan dengan nyaman dan atas dasar dari keinginan diri sendiri. Konsep dari motivasi intrinsik tidak hanya ada pada definisi praktisnya, namun konsep motivasi intrinsik juga masuk dalam teori-teori utama didalam motivasi kerja, seperti teori hiaknya maslow yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik ada didalam hirarki yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri. Pendapat ahli lain mengenai motivasi intrinsik dikemukakan oleh beach mengatakan bahwa motivasi intrinsik sebagai suatu hal yang terjadi ketika seseorang menikmati suatu aktivitas dan memperoleh kepuasan selama tugas dari aktivitas tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah suatu bentuk motivasi yang berasal dari dalam diri individu dalam menyikapi suatu tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada individu dan membuat tugas dan pekerjaan tersebut mampu memberikann kepuasan batin bagi diri individu sendiri.²³

²³ Aditya Nanda Priyatama, "Gugus Kendali Mutu Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Pegawai" (Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media, 2021), 25–27.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, terdapat beberapa bentuk tujuan dalam memotivasi yang diberikan pada karyawan ataupun individu, diantaranya:

- 1) Meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan karyawan
- 2) Meningkatkan etos kerja dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan partisipasi, kreativitas dan loyalitas karyawan
- 4) Menjaga lingkungan kerja yang baik bagi karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan keefisienan pemakaian bahan baku serta alat
- 6) Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan atau pekerjaan.

Pada dasarnya memotivasi berarti memberikan suatu kepuasan kerja untuk karyawan yang diharapkan yakni mereka nantinya dapat bekerja lebih produktif.²⁴

c. Prinsip-prinsip Motivasi

Mangkunegara menyatakan beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan antara lain:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Prinsip mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

²⁴ Arief Subyantoro, M.S, and Dkk, “*Peran Pengetahuan Lokal Petani Terhadap Kinerja*” (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 11.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.²⁵

d. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg indikator motivasi intrinsik antara lain:

- 1) Prestasi (achievement)
- 2) Pengakuan atau penghargaan (recognition)
- 3) Pekerjaan itu sendiri (the work it self)
- 4) Tanggung jawab (responsibility)
- 5) Pengembangan (advancement).²⁶

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

- 1) Kebutuhan. Seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan.
- 2) Harapan. Seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat pemuasan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan.
- 3) Minat. Minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.²⁷

²⁵ Kristin Juwita, "Perilaku Organisasi" (Malang: CV. Literasi Nusantara, 2021), 52.

²⁶ Suhardi, Supriyadi, and Rusdi Raprayogha, "Pengantar Ilmu Manajemen (Teori Dan Implementasi)" (Serang Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2022), 108.

²⁷ Firdaus and Suarni Norawati, "Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan" (Indramayu: Penerbit Adab, 2022), 60.

5. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja merupakan sebuah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta juga keyakinan seseorang atau juga sesuatu kelompok. Semangat kerja ini juga bisa diartikan sebagai thumuhat yang berkehendak atau juga berkemauan yang dilengkapi dengan semangat yang tinggi guna mencapai cita-cita yang positif. Sikap semangat ini tidak hanya dimiliki oleh tiap-tiap individu saja, tapi juga dapat dimiliki oleh kelompok ataupun masyarakat.

Etos berasal dari bahasa Yunani yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta juga keyakinan seseorang atau juga sesuatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniawian maupun keakhiratan.²⁸

Menurut Wibisono and Catrayasa etos kerja adalah sesuatu yang tidak terlihat yang mempengaruhi pikiran, perasaan, percakapan dan tindakan manusia dalam suatu bidang pekerjaan. Disamping itu cara berfikir, bertindak dan berperilaku, situasi dan kondisi lingkungan juga dipengaruhi oleh etos kerja. Etos kerja mampu meningkatkan produktivitas, motivasi, disiplin dan semangat yang kuat, sehingga setiap orang yang memiliki sikap dan etos kerja yang baik dapat melakukan sesuatu pekerjaan seoptimal mungkin guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan di awal serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang unggul.²⁹

Menurut Tasmara etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang,

²⁸ Meithiana Indrasari and Ida Ayu Kartini Nuh, "Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)" (Zifatama Jawa, 2021), 158–59.

²⁹ Muhammad Hasan, Raden Willa Pernetasari, and Andi Batary Citta, "Ekosistem Sumber Daya Manusia Dalam Tantangan Resesi Global" (Bandung: CV Media Sains Indonesia, 2023), 167–68.

menyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya unyuk bertindak dan bekerja secara optimal. Menurut sinamo etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku.

Menurut Mulyadi etos kerja adalah jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang dan dianut oleh seseorang masyarakat. Senada dengan tebbu mengatakan bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral.

Menurut Anoraga etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Apabila individu yang ada didalam komunitas atau organisasi memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya apabila sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Siagin menambahkan etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan pengertian etos kerja menyimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna

sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.³⁰

b. Karakteristik Etos Kerja

Menurut Sinamo ada tiga karakteristik untuk menciptakan etos kerja karyawan yang bersinergi satu dengan yang lainnya secara utuh yaitu:

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan dilingkungan kerja. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memberikan fasilitas agar terbentuk hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam kinerja yang baik.

2) Inisiatif

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kualitas kerja yang biasa. Sifat karyawan seperti ini dapat digambarkan seperti cerdi, produktif, antusias, teliti.

3) Dapat diandalkan

Perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya keinginan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan. Etos kerja yang tinggi seharusnya dimiliki oleh seluuh karyawan karena perusahaan sangat memerlukan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, jika tidak maka perusahaan akan sulit berkembang. Agar perusahaan semakin maju, perusahaan perlu melibatkan karyawan untuk meningkatkan mutu kinerjanya, untuk itu setiap karyawan hendaknya memiliki etos kerja yang tinggi.

Dengan demikian, etos kerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan diperlukan

³⁰ Indrasari and Kartini Nuh, "Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)."

semangat kerja yang tinggi terutama kerja keras dan tanggung jawab untuk menjalankan pekerjaan.³¹

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dengan penuh.

4) Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

³¹ Rismayanti and Mohammad Ramadana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama," *Journal of Applied Business and Economics* 6, no. 1 (2019): 15–31.

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh .

7) Motivasi Intrinsik

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.³²

d. Indikator Etos Kerja

Menurut Wibisono dan Catrayasa menguraikan berbagai indikator untuk mengukur sikap dan etos kerja yang dimiliki oleh seseorang, antara lain:

1) Tepat Waktu

Tepat waktu adalah suatu sikap dan perilaku yang mematuhi ketentuan yang mengikat waktu dalam melaksanakan pekerjaan, mengetahui dan memahami bahwa waktu sangat berharga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2) Tanggung Jawab

Ada tiga aspek tanggung jawab, antara lain tanggung jawab sebagai kewajiban yang harus dilakukan, tanggung jawab untuk menetapkan kewajiban (penentu kebijakan) dan tanggung jawab sebagai wewenang.

3) Kejujuran

Jujur pada diri sendiri berarti keseriusan untuk meningkatkan dan mengembangkan diri. Untuk memberikan yang terbaik bagi orang lain, mengungkapkan dirinya sebagai pribadi yang benar, sederhana, benar dan bersih serta otentik dan menyadari bahwa keberadaan hanya bermakna jika memberikan manfaat bagi orang lain secara benar

³² Abdul Gafur, "Kepemimpinan Kepala Sekolah (Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam)" (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020), 109–10.

tanpa kepalsuan untuk menyembunyikan atau memanipulasi fakta.

4) Keyakinan

Keyakinan adalah rasa percaya diri yang muncul di saat kekuatan batin seorang individu berfungsi dengan baik. Percaya diri tidak hanya membutuhkan kesadaran akan nilai dan kesadaran untuk mengendalikan kehendak, tetapi juga bebas dari hambatan seperti suasana hati, perasaan rendah diri dan bebas dari emosi diri.³³

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pada teori dan riset sebelumnya, pada penelitian kali ini mencoba secara spesifik menguji seberapa besar pengaruh *Islamic Leadership*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan. Sebagai bahan perbandingan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan beberapa peneliti yaitu :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Kustin Hartini dan Dandy Fendra Gustama	Pengaruh Kepemimpinan Islami, komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia	<p>Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif asosiatif.</p> <p>Hasil Penelitian : Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BSI kantor cabang bengkulu dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Dari hasil uji yang dilakukan peneliti terdapat nilai signifikansi secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan,</p>

³³ Hasan, Pernatasari, and Citta, "Ekosistem Sumer Daya Manusia Dalam Tantangan Resesi Global."

			<p>komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI Kantor Cabang Bengkulu.³⁴</p> <p>Persamaan : Variabel Independen (Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja)</p> <p>Perbedaan : Pada penelitian Kustin Hartini dan Dandy Fendra Gustama bertujuan untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan Islami, komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Islamic Leadership, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Made Demak.</p>
2.	Dewanda Tasa S.Bagio Putri, Zaenul Muttaqien dan Erwin Syahputra	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Etos Kerja Karyawan CV Biensi	<p>Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Hasil Penelitian: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih</p>

³⁴ Kustin Hartini and Dandy Fendra Gustama, "PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . BANK SYARIAH INDONESIA," *Al-Intaj Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 8 (2022).

	Fesyenindo Cabang Kediri	<p>bekerja di CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri yang berjumlah 36 orang. Dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan sejumlah 36 orang. Dari hasil uji yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan.³⁵</p> <p>Persamaan : Variabel Independen (Lingkungan Kerja) Variabel Dependen (Etos Kerja)</p> <p>Perbedaan : Pada penelitian S.Bagio Putri, Zaenul Muttaqien dan Erwin Syahputra bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Etos Kerja Karyawan CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Islamic Leadership, Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made</p>
--	--------------------------	--

³⁵ S.Bagio, Muttaqien, and Syahputra, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Etos Kerja Karyawan Cv Biensi Fesyenindo Cabang Kediri.”

			Demak.
3.	Agung Mulyady, Rusman Frendika dan Settings Firman Shakti	Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja	<p>Metode Penelitian : Penelitian ini menggunakan metode observasi langsung ke lapangan.</p> <p>Hasil Penelitian : Penelitian ini menggunakan metode observasi langsung ke lapangan dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 67 orang pegawai. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.³⁶</p> <p>Persamaan : Variabel Independen(Motivasi Intrinsik) Variabel Dependen (Etos Kerja)</p> <p>Perbedaan : Pada penelitian Agung Mulyady, Rusman Frendika dan Settings Firman Shakti bertujuan untuk menguji Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Islamic Leadership, Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik</p>

³⁶ Mulyady, Frendika, and Shakti, "Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Intrinsic Terhadap Etos Kerja."

			terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made Demak.
4.	Yoel Maelsaro Larosa, Meiman Hidayat Waruwu dan Otanius Laia	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai	<p>Metode Penelitian : Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif</p> <p>Hasil Penelitian : Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor kecamatan alasa kabupaten nias utara yang berjumlah 17 orang.. Dari hasil uji yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja.³⁷</p> <p>Persamaan : Variabel Dependen (Etos Kerja)</p> <p>Perbedaan : Pada penelitian Yoel Maelsaro Larosa, Meiman Hidayat Waruwu dan Otanius Laia bertujuan untuk menguji Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Islamic Leadership, Lingkungan Kerja dan Motivasi intrinsik terhadap Etos Kerja</p>

³⁷ Larosa, Waruwu, and Laia, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai."

			Karyawan pada BMT Made Demak.
5.	Frischa Dwi Suryani dan Tony Seno Aji	Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, dan pelatihan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah	<p>Metode Penelitian : Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif.</p> <p>Hasil Penelitian : Penelitian ini merupakan metode kuantitatif deskriptif, populasi dan sampel adalah semua karyawan yang berjumlah 50 orang. Dari hasil uji yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa human relation tidak memberikan pengaruh terhadap etos kerja di kantor cabang bank bukopin syariah surabaya. Sedangkan lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap etos kerja di kantor cabang bank bukopin syariah surabaya.³⁸</p> <p>Persamaan : Variabel Independen (Lingkungan Kerja) Variabel Dependen (Etos Kerja)</p> <p>Perbedaan : Pada penelitian Frischa Dwi Suryani dan Seno Aji bertujuan untuk Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, dan pelatihan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah,</p>

³⁸ Dwi Suryani and Seno Aji, "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah."

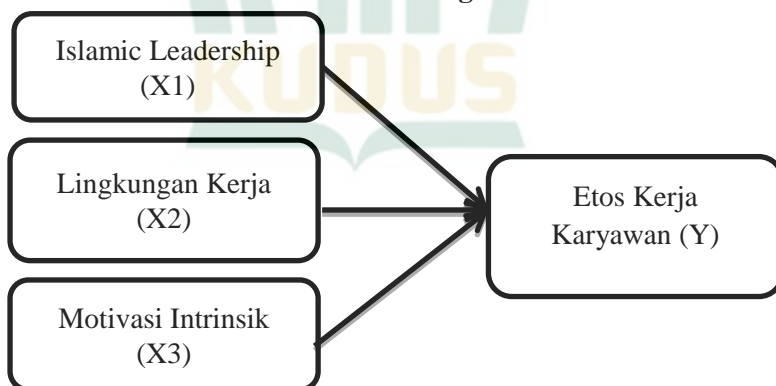
			sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Islamic Leadership, Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made Demak.
6.	Boby Hendra Widodo dan Febri Susanti	Pengaruh Human Relatiom (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang)	<p>Metode Penelitian : Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.</p> <p>Hasil Penelitian : Penelitian ini merupakan metode kuantitatif, populasi berjumlah 154, dengan menggunakan teknik purposive sampling, diperoleh jumlah sampel sebanyak 40 orang. Dari hasil uji yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada PT. Pelindo Padang. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja pada PT. Pelindo Padang.</p> <p>Persamaan : Variabel Independen (Lingkungan Kerja) Variabel Dependen (Etos Kerja)</p> <p>Perbedaan : Pada penelitian Boby Hendra Widodo dan Febri Susanti bertujuan untuk Pengaruh Human Relation (Hubungan</p>

		Antar Manusia), Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja (studi kasus pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang), sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Islamic Leadership, Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made Demak.
--	--	--

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah sebagai dasar pemikiran terkait bagaimanakah hubungan antara teori yang telah diterapkan dengan masalah-masalah penting atau beragam faktor yang diketahui menjadi hal yang penting. Dari kerangka ini akan dijabarkan mengenai hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, menjelaskan teori dibalik hubungan dan memberi penjelasan terkait karakteristik dan arah hubungan yang ada. Suatu kerangka teori seperti halnya mengidentifikasi dan menetapkan berbagai variabel yang terkait dengan apa rumusan permasalahan dalam penelitian.³⁹

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



³⁹ Purwanto, “Statiska Untuk Penelitian” (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 110.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara dari beberapa perilaku, fenomena atau keadaan yang telah terjadi atau akan terjadi. Hipotesis atau anggapan yang mendasari adalah jawaban sementara atas pertanyaan yang masih bersifat praduga karena masih terus harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.⁴⁰

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yaitu beberapa jurnal penelitian yang ada telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Islamic Leadership* Terhadap Etos Kerja Karyawan.

Islamic Leadership adalah kepemimpinan selalu erat kaitannya dengan tanggung jawabnya yang didasarkan atas kewenangan serta hak pengambilan keputusan yang diamanatkan oleh seorang pemimpin.⁴¹ Kepemimpinan adalah mengarahkan bawahannya dengan cara kepatuhan, kehormatan, kepercayaan dan kerjasama dalam mencapai tujuan bersama.⁴²

Berdasarkan hasil research yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai”. Oleh Yoel Maelsaro Larosa, Meiman Hidayat Waruwu dan Otanius Laia menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : *Islamic Leadership* berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made Demak.

⁴⁰ Indra Prasetia, *Metodologi Penelitian Pendekatan Tori Dan Praktik* (Medan: UmsuPress, 2022).

⁴¹ Economics et al., “POLA KEPEMIMPINAN ISLAM DALAM PERBANKAN SYARIAH.”

⁴² Syarifudin, “Abstrak :”

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan research yang berjudul “Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, dan pelatihan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah”. Oleh Frischa Dwi Suryani dan Tony Seno Aji menunjukkan bahwa human relation tidak memberikan pengaruh terhadap etos kerja dikantor cabang bank bukopin syariah surabaya. Sedangkan lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap etos kerja di kantor cabang bank bukopin syariah surabaya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Made Demak

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan

Menurut Elmi motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang itu sendiri yang merupakan hal yang harus dimiliki. Motivasi instrinsik sangat penting untuk mendorong diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁴³

Berdasarkan research yang berjudul “Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja”. Oleh Agung Mulyady, Rusman Frenedikaih dan Settings Firman Shakti menunjukan bahwa religiusitas dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan Pada BMT Made Demak.

⁴³ Lulut Klaudia, Prayekti, and Jajuk Herawati, “Pengaruh Lingknagan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan,” n.d., 121–26.