

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, performa atau kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam persaingan bisnis saat ini didorong dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang sangat pesat. Oleh karena itu, organisasi maupun perusahaan diharapkan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi, karena manusia memegang peranan yang sangat penting serta sebagai elemen utama dalam pengembangan dan keberhasilan sebuah perusahaan.² Sehingga, dengan melakukan pengembangan dan pemberdayaan SDM yang unggul tersebut menjadi aspek penting dalam mendukung pertumbuhan serta keberlanjutan perusahaan di tengah persaingan dunia bisnis yang kompetitif.

Meskipun teknologi terus berkembang pesat dan membawa berbagai inovasi untuk mendukung efisiensi dan produktivitas, teknologi tidak dapat sepenuhnya menggantikan peran manusia, khususnya dalam hal-hal yang bersifat manusiawi seperti penerapannya etos kerja islami, motivasi kerja islami, dan kondisi lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan. Pengembangan nilai-nilai islami dalam etos kerja, motivasi yang berbasis islami, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah investasi jangka panjang

² Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator* (Jakarta: Zanafa Publishing, 2018), hal 3.

yang tidak hanya memastikan keberlanjutan perusahaan tetapi juga dapat menjadi perusahaan yang kompetitif secara global. Teknologi hanyalah alat, sementara manusia adalah inti dari inovasi dan kesuksesan itu sendiri.

Tujuan utama sebuah perusahaan bukan hanya meraih keuntungan maksimal dari produk atau jasa berkualitas, tetapi juga memastikan kinerja organisasi berjalan dengan baik selama proses menuju tujuan tersebut. Kinerja organisasi yang optimal sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, sehingga dapat mencapai keberhasilan jangka panjang. Dengan begitu, perusahaan tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada bagaimana proses itu dijalankan agar tetap berkelanjutan.³ Sehubungan dengan hal tersebut, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi faktor yang sangat penting. Oleh karena itu, peningkatan dan evaluasi kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memastikan kualitas kerja yang optimal.

Secara umum, kinerja karyawan adalah hasil nyata dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, yang pada gilirannya dijadikan sebagai landasan atau acuan dalam proses penilaian individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Melalui penilaian kinerja yang teratur, perusahaan dapat memahami capaian karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu untuk dikembangkan lebih lanjut. Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sehingga dengan melalui proses

³ Muhammad Mohiuddin et al., "Achieving Human Resource Management Sustainability in Universities," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, no. 2 (January 14, 2022): 928, diakses 13 Januari 2025 dalam <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/2/928>.

ini, perusahaan dapat menciptakan strategi yang tepat untuk mendukung kemajuan mereka.⁴

Salah satu perusahaan di Kabupaten Tulungagung yang melakukan penilaian kinerja untuk mengembangkan dan evaluasi kinerja adalah PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung. PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung adalah salah satu perusahaan yang cukup dikenal di wilayah Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung. Perusahaan atau industri Kacang Shanghai Putri Panda pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang agroindustri pangan dengan produk utama yang dihasilkan ialah Kacang Shanghai cap (logo) Putri Panda. Perusahaan ini tidak hanya fokus pada produksi dan penjualan kacang shanghai, tetapi juga menawarkan berbagai produk lain seperti makanan ringan seperti makaroni dengan rasa pedas manis dan gurih, beragam camilan kerupuk, serta aneka sambal dalam kemasan. Jangkauan pemasarannya cukup luas, mencakup wilayah Tulungagung, Kediri, Blitar, Trenggalek, Nganjuk, Madiun, Surabaya, bahkan hingga ke luar Pulau Jawa.

Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Tutut Harianti mengenai kondisi kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung. Menurutny:

Kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung dinilai positif, stabil, dan memuaskan, terlihat dari pencapaian target, kedisiplinan absensi, efisiensi kerja, serta meningkatnya komitmen dan dedikasi yang mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan.⁵

⁴ Sugijono, "Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia," *Orbith* 11, no. 3 (2015): 214–22, diakses 13 Januari 2025, dalam <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/327/282>.

⁵ Tutut Harianti, *Staff Accounting* PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung, wawancara (Tulungagung, 13 Januari 2024).

Jadi, kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung secara umum menunjukkan kinerja yang positif, stabil, dan memuaskan. Hal ini terlihat dari prestasi yang dicapai, baik dalam hal hasil kerja yang konsisten memenuhi target perusahaan maupun tingkat kedisiplinan yang tercermin dari catatan absensi yang baik. Karyawan mampu menjalankan tugas dengan efisien, menjaga produktivitas, serta mematuhi peraturan waktu kerja, yang secara keseluruhan menjadi indikator kuat bahwa komitmen dan dedikasi mereka terhadap tanggung jawab pekerjaan terus meningkat. Prestasi ini menjadi landasan penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya.

Akan tetapi, meskipun perusahaan ini bukan institusi berbasis keagamaan, namun mayoritas karyawan merupakan pemeluk agama islam, sehingga nilai-nilai keislaman dalam perilaku kerja sehari-hari cukup dominan. Beberapa nilai islami seperti kejujuran, kedisiplinan, kerja keras, dan amanah juga telah dibudayakan oleh manajemen dalam lingkungan kerja, baik secara tersurat maupun tersirat. Selain itu, perusahaan juga memberikan perhatian terhadap pelaksanaan ibadah karyawan, seperti penyediaan tempat ibadah dan penyesuaian waktu istirahat dengan waktu sholat. Oleh karena itu, PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung dinilai tepat sebagai objek penelitian untuk mengukur kinerja karyawan dengan menggunakan nilai-nilai islami, seperti etos kerja islami dan motivasi kerja islami.

Salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu menerapkan etos kerja islami. Menurut Cornelia dan Bahjatullah, dalam

konteks ekonomi islam, salah satu faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan adalah etos kerja islam. Etos kerja islami ialah orientasi yang memberikan pengaruh dan membentuk partisipasi dan keterlibatan individu dalam lingkungan kerja.⁶ Etos kerja islami menurut Asifudin adalah kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, serta memiliki keimanan dalam hatinya dan dijadikan sebagai landasan hidup. Dengan adanya prinsip tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan tujuan dari organisasi dapat berjalan secara baik dan optimal.⁷ Selain itu, Toto Tasmara menyebutkan bahwa etos bukan hanya sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara dirinya mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etos kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan memiliki keahlian dalam bidangnya (profesional).⁸

Seseorang yang mengimplementasikan etos kerja islam di perusahaan akan senantiasa berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja dan memberikan kontribusi terbaiknya, dengan penuh tanggung jawab, baik di hadapan sesama manusia maupun di hadapan Allah SWT. Karyawan yang menerapkan etos kerja islami juga akan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, tepat waktu, dan

⁶ Nova Cornelia and Qi Mangku Bahjatullah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Rumah Makan Rindang 84)," *Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 2 (January 7, 2024): 95–118, diakses 31 Oktober 2024, dalam <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/jshel/article/view/3725>.

⁷ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal 27.

⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 1st ed. (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal 24.

konsisten dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.⁹ Dengan demikian, penerapan etos kerja Islami di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung berpotensi menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, meningkatkan kinerja individu maupun tim, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Namun, dengan adanya kemajuan teknologi dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung cenderung masih menimbulkan masalah pada internal perusahaan. Permasalahan dalam etos kerja islami di perusahaan ini seperti masih ada sebagian karyawan yang tidak jujur dalam melakukan absensi kehadiran. Hal semacam ini seharusnya dihindari, terutama bagi umat Muslim sebagai karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kejujuran dalam bekerja bukan hanya soal kewajiban kepada perusahaan, tetapi juga bagian dari integritas dan tanggung jawab moral yang mencerminkan nilai-nilai agama dan profesionalisme. Selain itu, masih adanya beberapa karyawan yang meninggalkan kewajiban sebagai umat muslim pada umumnya, seperti sholat wajib dan sholat Jum'at. Sebab, seseorang yang memiliki etos kerja yang positif selalu bekerja dengan penuh rasa senang dan kebanggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, berintegritas, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi, serta loyal pada perusahaan.¹⁰

Selain itu, motivasi kerja islami juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dasar bagi manusia untuk memperoleh

⁹ *Ibid.*, hal 73.

¹⁰ Tarmizi Endrianto, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kabupaten Palembang," *Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no. 1 (2021): 46–57, diakses 13 Januari 2025, dalam <http://www.ojs.stisipolp12.ac.id/index.php/jian/article/view/52>.

ibadah dari Allah SWT, karena segala sesuatu tergantung dari niatnya. Menurut Hidayah *et, al.*, yang dikutip oleh Moor, S. B., & Sujianto, A. E., motivasi bekerja dalam islam adalah untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan. Baik kebutuhan diri sendiri atau keluarga yang wajib dinafkahi. Pada dasarnya semua aktivitas umat muslim yang diniatkan karena Allah akan bernilai ibadah. Motivasi bekerja dalam islam tidak untuk mencari hidup hedonis, status, atau kekayaan, melainkan untuk beribadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, setiap usaha dan pekerjaan hendaknya dilandasi niat yang tulus dan ikhlas.¹¹ Jadi, secara keseluruhan motivasi kerja islami menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar, semangat untuk berprestasi, dan keberkahan dalam hasil kerja, sehingga hal ini pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu maupun organisasi.

Dalam perspektif Islam, bekerja juga harus disertai niat yang benar tanpa ada paksaan sehingga bekerja bisa maksimal dan terhindar dari yang tidak halal. Oleh karena itu, motivasi kerja islami perlu ditanamkan dengan baik, yaitu dengan mengingatkan bahwa setiap tugas yang dilakukan dengan amanah dan ikhlas akan mendatangkan keberkahan serta memperoleh ibadah dari Allah SWT.¹² Motivasi dalam bekerja juga dapat memegang peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu usaha. Namun, ada beberapa permasalahan

¹¹ Singgi Baharudin Moor and Agus Eko Sujianto, “Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Indo Karya Stone Tulungagung,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 3 (October 31, 2022): 2929–2942, diakses 31 Oktober 2024, dalam <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/6773>.

¹² Elza Umiyarzi, “Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam: Sebuah Kajian Teori,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 1, no. 2 (2021): 245–56, diakses 31 Oktober 2024, dalam <https://jim.stebisigm.ac.id/index.php/jimpa/article/view/45>.

terkait motivasi dalam bekerja di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung meliputi rendahnya semangat karyawan dalam bekerja dengan niat yang tulus dan penuh tanggung jawab. Hal ini terlihat dari kurangnya respon karyawan terhadap amanah yang ada di depan mereka, sering kali meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, banyak waktu luang yang tidak digunakan untuk hal produktif, serta lambatnya penyelesaian tugas. Apabila keadaan ini terus dibiarkan, perusahaan ini dapat mengalami kerugian, seperti kehilangan kepercayaan pelanggan dan menurunnya omset penjualan.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Wursanto yang dikutip oleh Rizal Nabawi, yaitu segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik atau sesuai itu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Rizal Nabawi, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial.¹³

Lingkungan kerja pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung, sebagai perusahaan besar dengan pabrik yang luas, dapat dikatakan memiliki suasana yang mendukung kenyamanan bagi seluruh karyawan. Fasilitas dan ruang kerja yang memadai menciptakan rasa betah dan semangat bagi para karyawan dalam

¹³ Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (September 30, 2019): 170–83, diakses 31 Oktober 2024, dalam <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>.

menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, sebagai perusahaan yang berfokus pada berbagai produk makanan ringan, lingkungan kerja di sini bersifat dinamis, mengingat adanya variasi produk yang diproduksi dan dipasarkan ke berbagai wilayah. Karyawan juga sering terlibat langsung dalam proses pemasaran dan distribusi, sehingga memiliki kesempatan untuk mengasah keterampilan komunikasi serta membangun hubungan yang baik dengan para pelanggan dan mitra.

Dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung merupakan salah satu faktor yang berkontribusi pada tingkat produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan yang baik dapat meningkatkan semangat dan kinerja, sedangkan lingkungan yang kurang ideal dapat berpotensi menurunkan motivasi serta performa kerja.¹⁴ Di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung, meskipun secara umum lingkungan kerja dirancang untuk mendukung kenyamanan, terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Salah satu keluhan yang sering muncul dari karyawan adalah suhu ruangan yang terlalu panas, terutama saat musim kemarau, yang dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan mereka. Selain itu, pencahayaan yang kurang memadai juga menjadi masalah, seringkali membuat karyawan merasa pusing dan kurang fokus. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja demi menjaga semangat dan meningkatkan kinerja karyawan.

¹⁴ Santi Sarip and Mustangin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. ABC Persada," *Jurnal Manajemen Diversitas* 3, no. 1 (2023): 94–111, diakses 13 Januari 2025, dalam <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas/article/view/83>.

Penelitian yang telah mengkaji pengaruh etos kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara umum terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, misalnya yaitu dalam penelitian I Komang Nik Ananta Kusuma¹⁵, Sepniar Yulanda *et al.*¹⁶, M. Aris Arifin *et al.*¹⁷, Syaiful Arifin¹⁸, dan Muhammad Taufan Nirwana¹⁹. Akan tetapi, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena dalam penelitian ini secara khusus mengkaji pengaruh etos kerja islami dan motivasi kerja islami. Selain itu, penelitian yang menggabungkan ketiga variabel yang sama seperti penelitian ini (etos kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja) dalam sebuah perusahaan juga belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis pengaruh etos kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya pada nilai-nilai islam seperti etos kerja islami dan motivasi kerja islami, serta penggabungan ketiga variabel

¹⁵ I Komang Nik Ananta Kusuma, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Kecamatan Bangli*, (Universitas Mahasaraswati Denpasar: Skripsi tidak Diterbitkan, 2024), dalam <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/6216/>, diakses 16 Januari 2025.

¹⁶ Sepniar Yulanda *et al.*, “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Probolinggo”, *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business* 1, no. 3 (June 28, 2023): 401-410, diakses 23 Januari 2025 dalam <https://ejournal.upm.ac.id/index.php/jumad/article/view/1399>.

¹⁷ M. Aris Arifin *et al.*, “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jenepono”, *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* 11, no. 4 (October 20, 2022): 367–376, diakses 23 Januari 2025 dalam <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/3116>.

¹⁸ Syaiful Arifin, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang”, *Seminar Nasional Sistem Informasi (Senasif) Vol. 7 (2023)*, diakses 23 Januari 2025, dalam <https://jurnalfti.unmer.ac.id/index.php/senasif/article/view/486/>.

¹⁹ Muhammad Taufan Nirwana, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi yang di Moderasi oleh Religiusitas*, (UIN Salatiga: Skripsi tidak Diterbitkan, 2021), dalam <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/10396/>, diakses 16 Januari 2025.

dalam satu model penelitian, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi baru pada literatur yang ada.

Dengan mempertimbangkan berbagai paradigma tersebut, peneliti terdorong untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara etos kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjawab minimnya studi yang menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu model analisis. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja Islami, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung cenderung stabil, dengan dilihat dari prestasi kerja dan absensi. Penilaian rutin terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan, namun area pengembangan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi belum dilaksanakan secara optimal.
2. Rendahnya etos kerja Islami memengaruhi kinerja karyawan, terlihat dari ketidakjujuran dalam absensi dan meninggalkan kewajiban agama seperti shalat wajib dan Jumat, mencerminkan kurangnya penerapan nilai-nilai Islami di perusahaan.

3. Kurangnya motivasi individu berdampak pada kinerja, terlihat dari rendahnya semangat bekerja, kebiasaan meninggalkan tugas yang belum selesai, penggunaan waktu luang yang kurang produktif, dan lambatnya penyelesaian pekerjaan
4. Lingkungan kerja PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung cukup memadai, namun suasana kerja perlu ditingkatkan agar lebih kondusif, terutama dalam mendukung hubungan antar karyawan dan produktivitas maksimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung?
2. Apakah etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung?
3. Apakah motivasi kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah etos kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.
2. Untuk mengetahui apakah etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh etos kerja Islami, motivasi kerja Islami, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat memperkaya kajian teori dengan menawarkan perspektif yang berbasis nilai-nilai Islami dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menyoroti nilai-nilai Islami sebagai pendekatan utama, penelitian ini dapat memperkaya kerangka teori yang selama ini berfokus pada perspektif manajemen konvensional.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan yang kuat dalam pengambilan keputusan strategis dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mengoptimalkan kinerja karyawan di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung atau dalam perusahaan yang lain. Selain itu, perusahaan juga dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran, baik dalam bentuk program pengembangan sumber daya manusia, penyediaan fasilitas kerja yang mendukung, maupun penerapan sistem penghargaan berbasis nilai-nilai Islami, sehingga dapat berdampak positif pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas kerja melalui penerapan etos dan motivasi kerja islami. Dengan prinsip tersebut, karyawan diharapkan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berintegritas, sehingga dapat berkontribusi optimal bagi perusahaan. Selain itu, motivasi kerja islami mendorong niat tulus dan rasa syukur yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

c. Bagi Akademik

Studi ini diharapkan dapat menjadi rujukan yang mengkaji dampak etos kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai referensi dalam pengembangan kerangka konseptual atau metodologi yang serupa, sehingga memperkaya literatur akademik dan mendukung kemajuan studi di masa mendatang.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang mengangkat topik serupa, khususnya terkait pengaruh etos kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain memperluas wawasan, penelitian ini juga dapat menjadi dasar konseptual untuk mengeksplorasi hubungan variabel-variabel tersebut dengan variabel lain yang relevan, sehingga berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islami.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian berfungsi sebagai batasan yang membuat penelitian berjalan lebih mudah dan efektif karena cangkupannya akan menjadi lebih spesifik dan terarah. Penelitian ini dilakukan pada PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung, yang berlokasi di Dusun Melikan, Desa Tapan, Kedungwaru, Tulungagung, Jawa Timur. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung. Penelitian ini akan mencakup berbagai jabatan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai etos kerja islami, motivasi kerja

islami, dan lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut.

2. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini mungkin hanya berlaku untuk PT. Panda Indonesia IBE Tulungagung, dan mungkin tidak dapat digeneralisasi ke perusahaan lain atau industri yang berbeda. Kemudian, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Keterbatasan ini bisa muncul dari subyektivitas responden dalam menjawab pertanyaan, yang dapat mempengaruhi keakuratan data. Penelitian ini tergantung pada kesediaan dan kejujuran karyawan dalam memberikan informasi. Keterbatasan dalam pengumpulan data bisa terjadi jika karyawan tidak responsif atau memberikan jawaban yang tidak jujur.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja Karyawan

Menurut Fattah dalam Buku Muhammad Ali Nurdin *et al.*, mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah keluaran (output) dari pekerjaan yang ditugaskan pada suatu organisasi atau lembaga. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut

demikian memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya.²⁰

b. Etos Kerja Islami

Asifudin mengemukakan bahwa etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, dengan keimanan atau aqidah Islam sebagai sikap hidup mendasar untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.²¹

c. Motivasi Kerja Islami

Menurut Veithal dan Mulyadi dalam Choiril Anam menjelaskan bahwa motivasi kerja dalam Islam adalah suatu dorongan yang memunculkan semangat kerja seseorang untuk mencapai tujuan dengan cara-cara yang tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Motivasi setiap orang atau karyawan berbeda-beda tergantung yang melatarbelakangi.²²

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang

²⁰ Muhammad Ali Nurdin, Erislan, and Soehatman Ramli, *Manajemen Kinerja Karyawan* (Makassar: Mitra Ilmu, 2023), hal 58.

²¹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*...., hal. 234

²² Choiril Anam, "Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan", *Istithmar: Jurnal Studi Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (2017): 11–29, diakses 30 Desember 2024, dalam <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/istithmar/article/view/108>.

diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.²³

2. Definisi Operasional

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam tugasnya di tempat kerja. Ini bisa dilihat dari seberapa banyak atau seberapa baik pekerjaannya selesai, apakah selesai tepat waktu, dan apakah sesuai harapan perusahaan.

b. Etos Kerja Islami

Etos kerja islami adalah cara seseorang bekerja dengan semangat dan mempunyai sikap yang sesuai ajaran Islam. Ini berarti bekerja dengan jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan niat yang baik untuk mencari ridha Allah SWT. Contohnya, datang tepat waktu, bekerja keras, dan tidak curang.

c. Motivasi Kerja Islami

Motivasi kerja islami adalah alasan atau dorongan yang membuat seseorang mau bekerja lebih baik karena merasa itu bagian dari ibadah. Misalnya, bekerja untuk mendapatkan penghasilan halal, menafkahi keluarga, atau membantu orang lain, sambil berharap keberkahan dari Allah SWT.

²³ Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, and Wildan Tafrihi, *Strong Point Kinerja Karyawan* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021), hal 48.

d. **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan orang-orang yang bekerja di sana. Ini bisa berupa tempat kerja yang bersih, hubungan baik dengan rekan kerja, dan atasan yang mendukung. Jika lingkungan kerja baik, biasanya orang bekerja lebih semangat.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika pembahasan ini disusun menjadi tiga bagian yaitu: Bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan abstrak.

2. Bagian Utama

Terdiri dari enam bab, antara lain:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan beberapa sub bab yang meliputi: latar belakang, indentifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan peneliti, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

b. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang beberapa sub bab yang meliputi: diskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan penelitian hipotesis.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang beberapa sub bab yaitu: pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang profil objek penelitian, dekripsi data penelitian dan pengujian hipotesis penelitian.

e. BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan hasil penelitian dan pengujian hipotesisi, pembuktian hipotesis, pembahasan dan jawaban atas pertanyaan dalam rumusan masalah.

f. BAB VI PENUTUP

Bab yang terakhir berisikan kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Bagian yang terakhir sendiri biasanya terdiri dari daftar pustaka, lampiran lampiran dan daftar riwayat hidup.