

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi di Indonesia, khususnya di dunia bisnis, semakin menunjukkan tingginya tingkat persaingan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan yang berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam perusahaan.² PT Manggala Jaya Gas Tulungagung, sebagai pemain penting dalam industri gas di wilayah Jawa Timur, menyadari pentingnya memiliki karyawan yang berkinerja tinggi untuk mempertahankan daya saing dan keberlanjutan bisnisnya. Sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi.³

Sebagaimana dijelaskan oleh Malayu S.P. Hasibuan dalam buku M. Adamy Marbawi, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar mereka dapat bekerja dengan efektif dan efisien, serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan, tujuan karyawan, dan tujuan masyarakat.⁴ Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai

² Mahmudi, "*Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik*," Jurnal Ilmu Administrasi VIII, no. 3 (2013) hlm. 312.

³ Eri Susan, "*MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*," Jurnal Manajemen Pendidikan 9, no. 2 (2019), hlm. 62.

⁴ M. Adamy Marbawi, "*Manajemen Sumberdaya Manusia (teori, praktik dan penelitian)*", Universitas Malikussaleh, (2016), hlm. 8.

peningkatan produktivitas baik dalam kualitas maupun kuantitas, dengan demikian perusahaan dapat bersaing dengan yang lain dan bahkan unggul di atas perusahaan lainnya. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya.⁵

Teori yang menjadi dasar dari penelitian ini adalah Teori Perilaku Organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge dalam buku Prof. Dr. Bernhard Tewal, SE., ME, dkk yang mengkaji dampak perilaku individu, kelompok, dan struktur dalam organisasi, dengan tujuan untuk menerapkan pengetahuan guna meningkatkan efektivitas organisasi.⁶ Perilaku organisasi berhubungan secara khusus dengan kondisi-kondisi yang terkait dengan pekerjaan, yang mencakup analisis terhadap perilaku dalam konteks kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran karyawan, produktivitas, kinerja individu, serta aspek manajerial dalam organisasi.⁷ Dengan manajemen Sumber daya manusia yang baik, perilaku dalam organisasi dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien, meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Keberhasilan manajemen dalam organisasi perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja setiap individu, karena hal ini berpengaruh besar terhadap kelangsungan dan perkembangan usaha. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berupaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh

⁵ Puji Lastris T Sihombing dan Maria Ulfa Batoebara, “Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan,” Jurnal Publik Reform *UNDHAR MEDAN* 6 (2019), hlm. 16.

⁶ Prof. Dr. Bernhard Tewal, SE., ME, dkk, *Perilaku Organisasi* (Manado, CV Patra Media Grafindo Bandung, 2017), hlm. 14.

⁷ *Ibid*, hlm. 15

karyawan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila kinerja yang dihasilkan karyawan optimal.⁸ Kinerja karyawan merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang negatif dalam suatu perusahaan. melaksanakan tugas yang di. Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Kinerja merupakan pencapaian atau hasil dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang berperilaku dalam keadaan tertentu. Karyawan adalah orang yang menjual jasa berupa pikiran ataupun tenaganya dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu⁹

Agar tercipta kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Perusahaan juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering muncul yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Setiap karyawan tentunya memiliki kualifikasi kinerja yang berbeda karena pada tiap perusahaan akan ada berbagai macam karakter karyawan di dalamnya. Sehingga manajemen sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁰

⁸ Ahmad Muktamar et al., “Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi,” *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia* Vol. 2, (2024): hlm. 52.

⁹ Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty, dan Kurniawan Kurniawan, ‘*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang*’, *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, (2020), hlm. 2.

¹⁰ Prima Utama and Wardoyo Putro, ‘*Jurnal Manajemen Indonesia Etika Kerja Islam , Komitmen Organisasi , Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja*’, (2018), hlm. 5.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor atau permasalahan yang dapat mempengaruhi perkembangan baik atau buruknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan diantaranya etika kerja islami, spiritualitas, dan lingkungan kerja islami. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan etika kerja yang berlandaskan prinsip-prinsip islami. Sebagai seorang muslim, bekerja tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan gaji, tetapi merupakan upaya bersungguh-sungguh dalam menjalankan amanah dari Allah SWT. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al-Anfal ayat 27:¹¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanah yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.” (Q.S al-Anfal: 27).¹²

Pada Al-Qur'an surah al-Anfal ayat 27 menjelaskan bahwasanya sebagai seorang muslim yang beriman untuk tidak mengkhianati Allah dan Rasul. Dalam hal ini sebuah pekerjaan merupakan amanah yang harus dijalankan oleh karyawan secara optimal. Oleh karena itu, etika kerja Islami menjadi acuan penting bagi karyawan muslim dalam menjalankan pekerjaannya.¹³ Etika kerja islami diartikan sebagai perangkat nilai atau kepercayaan yang bersumber pada Al-Qur'an maupun sunnah tentang

¹¹ Wahibur Rokhman Farisul adab, ‘Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas’, Equilibrium, (2015), hlm. 12

¹² Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, Kerja dan Ketenagakerjaan (Tafsir Al-Qur'an Tematik), (Jakarta: Aku Bisa, 2012), hlm. 180.

¹³ Ayu Diah, Putri Susanto, and Fuad Mas'ud, *Pengaruh Etika Kerja*, hal. 5.

pekerjaan. Etika kerja dalam Islam lebih menekankan niat daripada hasilnya. Dalam pandangan Islam, tujuan bekerja tidak hanya sekadar untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga untuk mendorong keseimbangan antara perkembangan pribadi dan hubungan sosial.¹⁴

Etika kerja Islami juga menganggap dedikasi dalam bekerja sebagai suatu hal yang baik dan bernilai. Sehingga untuk melakukannya, upaya yang cukup harus ada pada diri setiap orang dalam pekerjaannya karena adanya pandangan bahwa pekerjaan merupakan suatu bentuk kewajiban.¹⁵ Penerapan etika kerja Islami yang diterapkan pada perusahaan ini dimulai dari menumbuhkan kesadaran pada setiap individu untuk tetap menjalankan sholat wajib tepat waktu walaupun sedang bekerja. Selanjutnya, penerapan lingkungan kerja Islami pada perusahaan ini salah satunya yaitu menerapkan aturan wajib berhijab bagi karyawan wanita. Perusahaan ini tidak menerima wanita yang tidak berhijab. Dan untuk karyawan laki-laki diharuskan berpakaian rapi dan sopan. Selain itu, penerapan lingkungan kerja Islami pada perusahaan seperti menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan, ruangan kerja yang bersih dan rapi, serta fasilitas keamanan yang membuat karyawan nyaman saat bekerja.¹⁶

¹⁴ Hairunnisa, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja," *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8, no. 1 (2020), hlm.134.

¹⁵ Putri Rw Sari, Keumala Hayati, and Rr Erlina, 'Pengaruh Kepribadian dan Etika Kerja Islami Terhadap Kreativitas Karyawan Media Cetak', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (HUMAN FALAH)*, (2021), hlm. 3.

¹⁶ H. Firdaus, S., & Nurhayati, 'Peran Etika Kerja Islam Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Komitmen Afektif Dan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Baitul Mal Wat Tamwil Di Kota Semarang)', *Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU) 2*, 2019, hlm. 12.

Selain etika kerja Islami, spiritualitas di tempat kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Spiritualitas adalah pengarah segenap potensi rohaniyah.¹⁷ Spiritualitas memberikan makna dan tujuan yang lebih tinggi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Spiritualitas dapat meningkatkan kinerja seseorang, karena spiritualitas mendorong seseorang untuk melahirkan kesadaran, kasadaran untuk berperilaku baik, jujur dan bahkan amanah dalam melaksanakan tanggung jawab.¹⁸

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja Islami. Lingkungan kerja yang juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan muslim. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, baik itu yang berbentuk fisik maupun non fisik¹⁹ Lingkungan ruang mencakupi semua yang di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Ketika karyawan memiliki semangat kerja yang besar, hal itu akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja mereka. Lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam akan menciptakan

¹⁷ Subhan, *'Pengaruh Spiritualitas Terhadap Etos Kerja Prespektif Al Quran', Keberlanjutan*, 2.2, Universitas Pamulang (2018), hlm. 13.

¹⁸ Anu Dandona, 'Spirituality at Workplace and Job Satisfaction in an ASEAN Context', *Journal of Economic Science*, Vol.1, No.1 (2015), hlm. 21.

¹⁹ Maya Selvia Kartika Ali dan Slamet Riyadi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Pada Kinerja', *Fakultas Ekonomi Universitas DR Soetomo*, (2019), hlm. 70.

suasana yang nyaman dan mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.²⁰ Lingkungan kerja secara islami dengan memprioritaskan kebersihan karna kebersihan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh pada kinerja pegawai karena pegawai merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Selain itu, kebanyakan pegawai lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah dan adanya fasilitas yang bersifat atau relatif modern dengan alat dan perlengkapan yang memadai.²¹

Sayangnya, masih sering ditemui karyawan yang tidak amanah, tidak disiplin, tidak segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karena pekerjaan tersebut dirasa sulit. karyawan juga merasa kurang bersemangat dalam bekerja. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, hal tersebut dikhawatirkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Manggala Jaya Gas. Sehingga, perlu dilakukan analisis mengenai kinerja karyawan, salah satunya dengan mengetahui pengaruh etika kerja Islami, spiritualitas dan lingkungan kerja islami.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Emy Laily Masruroh, Mohamad Toha, Rahma Sandhi Prahara, dan Ardiyansyah yang menyatakan bahwa etika kerja Islami secara simultan memiliki pengaruh

²⁰ Gita Sonia Hanifah dan Sri Suwarsi, 'Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dinas Pendidikan Kota Bandung, Prosiding Manajemen, Vol. 4.1 (2018), hlm. 3.

²¹ *Ibid.*, hlm. 5.

signifikan terhadap kinerja karyawan.²² berarti semakin tinggi etika kerja Islami maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siti Khotijah dan Irfan Helmy, dengan pernyataan yang sama, yaitu etika kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²³ Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Asroti, Mochlasin dan Musalim Ridlo dengan pernyataan bahwa, etika kerja Islami secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁴

Selanjutnya penelitian terdahulu tentang spiritualitas terhadap kinerja karyawan oleh Karnia, Sri Suwarsi, dan Rusman Frendika menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja.²⁵ Namun berbeda dengan penelitian Nugraha Pratama, bahwa spiritualitas tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.²⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Azzahra Valiandra Adisty yang menyatakan bahwa lingkungan kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁷ Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh

²² Rahma Sandhi Prahara Emy Laily Masrurroh, Mohamad Toha dan Ardiyansyah, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Distributor Pt. Mayora)," *Khazanah : Journal of Islamic Studies* (2024): hlm. 23.

²³ Siti Khotijah and Irfan Helmy, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* no. 3 (2021): hlm, 442.

²⁴ 8Asroti Asroti, Mochlasin Mochlasin, dan Musalim Ridlo, 'Pengaruh Servant Leadeards Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawandengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Intervening, (Juni, 2022), hlm. 217.

²⁵ Karnia, Sri Suwarsi dan Rusman Frendika, "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung," *Jurnal Prosiding Manajemen* Vol. 6, No. 1 (2020), hlm. 231.

²⁶ Abdul Aziz Nugraha Pratama, "Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Stain Salatiga," *Inferensi*, no. 2 (2014) hlm.415.

²⁷ Azzahra Valiandra Adisty, 'Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syari'ah Indonesia KC Bandung Suniaraja)', *Journal of Educational and Cultural Studies*, 2.1 (2023), hlm. 74

Widiana Lendia Imanun Nikmah menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal tersebut berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁸

PT. Manggala Jaya Gas adalah perusahaan distributor gas LPG 3 kg yang merupakan bagian dari Mayangkara Grup, berlokasi di Jalan Mayor Sujadi Timur No. 22B, Plosokandang, Kedungwaru, Tulungagung. PT Manggala Jaya Gas mempunyai reputasi yang sangat baik di masyarakat Tulungagung. Hal ini pasti tidak lepas dari peran kinerja karyawan yang bagus sehingga menghasilkan *output* berupa distribusi LPG yang bagus dan memuaskan konsumen.²⁹ PT Manggala Jaya Gas Tulungagung memiliki peluang untuk menerapkan prinsip-prinsip etika kerja Islam, spiritualitas, dan lingkungan kerja Islami dalam operasionalnya. Penerapan nilai-nilai tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas dan terdapat adanya perbedaan hasil pada penelitian terdahulu mengenai etika kerja Islami, spiritualitas dan lingkungan kerja Islami, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut penelitian mengenai **"Pengaruh Etika Kerja Islami, Spiritualitas dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT Manggala Jaya Gas Tulungagung"**.³⁰

²⁸Widiana Lendia Imanun Hikmah, "*Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BSA Cabang Lawang)*". Skripsi. Universitas Islam Malang. (2020), hlm. 14.

²⁹ Dian Adi Pratama, "Pengaruh Sarana Transportasi, Pergudangan Dan Salesman Terhadap Distribusi Penjualan Gas LPG PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung," *Nucleic Acids Research* 6, no. 1 (2018), hlm. 7.

³⁰ Rezkha Dwina Agustin et al., "*Penerapan Etika Kerja Pada Karyawan Toko Frozen Food UD. Anker*," *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary* (2023), hlm. 540.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang penelitian dapat teridentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Fenomena yang terjadi di PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung menunjukkan bahwa, meskipun secara formal pihak perusahaan belum menginstruksikan penerapan etika kerja Islam, banyak karyawan yang sudah mempraktikkan nilai-nilai tersebut. Hal ini tercermin dalam kegiatan apel sebelum mulai bekerja yang diawali dengan doa bersama, serta adanya sikap saling tolong-menolong di antara karyawan. Namun, tidak semua karyawan turut serta dalam praktik ini masih ada yang kurang peduli, tidak ikut apel doa di awal jam kerja.
2. Spiritualitas yang dinilai penting dalam memberikan motivasi dan membentuk perilaku positif karyawan. Namun, kurangnya spiritualitas di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesadaran karyawan terhadap makna dan tujuan pekerjaan, yang berpotensi menurunkan produktivitas.
3. Lingkungan kerja yang Islami dinilai berperan dalam memberikan kenyamanan, meningkatkan motivasi, dan mendukung kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip Islam, termasuk aspek kebersihan, kerapian, dan aturan berpakaian, yang saat ini masih perlu diperbaiki agar karyawan lebih nyaman dan semangat dalam bekerja.
4. Kurangnya sumber daya manusia yang memiliki etika kerja Islami dan rendahnya tingkat spiritualitas serta kurangnya lingkungan kerja Islami menjadi penghalang bagi PT Manggala Jaya Gas Tulungagung dalam

meningkatkan kinerja karyawan dan memenuhi tingginya permintaan untuk perluasan jaringan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Etika Kerja Islami, Spiritualitas, dan Lingkungan Kerja Islami secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manggala Jaya Gas Tulungagung?
2. Apakah Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manggala Jaya Gas Tulungagung?
3. Apakah Spiritualitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manggala Jaya Gas Tulungagung?
4. Apakah Lingkungan Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manggala Jaya Gas Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh Etika Kerja Islam, Spiritualitas, dan Lingkungan Kerja Islam secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manggala Jaya Gas Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manggala Jaya Gas Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manggala Jaya Gas Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada PT Manggala Jaya Gas Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, antara lain dapat menjadi literatur untuk penelitian selanjutnya dan menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh etika kerja Islam, spiritualitas, dan lingkungan kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Lembaga: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan sebagai sumbangsih pembendaharaan perpustakaan di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung
- b. Bagi Perusahaan: Temuan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia berbasis prinsip-prinsip Islam untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
- c. Bagi Penelitian Selanjutnya: sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam kajian yang sama dengan variabel yang berbeda.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini mencakup batasan yang memudahkan pelaksanaan penelitian agar efektif dan efisien, serta berguna untuk memisahkan aspek tertentu dalam objek penelitian. Tujuannya adalah menghindari pembahasan yang meluas dari tema studi. Penelitian ini

berfokus pada variabel bebas (X) yang terdiri dari Etika Kerja Islam (X_1), Spiritualitas (X_2), dan Lingkungan Kerja Islam (X_3), serta variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Studi ini mengkaji pengaruh etika kerja Islam, spiritualitas, dan lingkungan kerja Islam terhadap kinerja karyawan di PT Manggala Jaya Gas Tulungagung.

2. Keterbatasan penelitian

Keterbatasan penelitian meliputi beberapa aspek. Pertama, terbatasnya waktu, dana, dan tenaga yang digunakan untuk melakukan penelitian. Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan, sementara mungkin terdapat faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Ketiga, ruang lingkup penelitian terbatas pada PT Manggala Jaya Gas Tulungagung, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan atau industri lain. Keempat, pengukuran variabel-variabel penelitian bergantung pada persepsi responden melalui kuesioner, yang mungkin mengandung unsur subjektivitas. Terakhir, terdapat keterbatasan akses terhadap data internal perusahaan yang mungkin relevan dengan penelitian ini. Dengan ini, peneliti berharap dapat memfokuskan penelitian pada aspek yang ditentukan dan memberikan hasil yang valid dalam konteks PT Manggala Jaya Gas Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini perlu adanya penegasan istilah dari judul yang diangkat agar terjadi perbedaan pemahaman dalam skripsi ini. Oleh karena

itu peneliti memberikan penegasan istilah mengenai judul tersebut sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik suatu masalah yang akan diteliti. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing – masing variabel, sebagai berikut:

a. Etika Kerja Islami

Etika kerja Islami adalah seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al-Quran dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras. Etika kerja Islam menekankan pada kerjasama dalam pekerjaan dan konsultasi sebagai cara untuk mengatasi masalah dan mengurangi kesalahan.³¹

b. Spiritualitas

Spiritualitas adalah kesadaran individu tentang adanya keterkaitan antara diri dengan kekuatan yang lebih besar (Tuhan), yang mengarah pada proses pencarian makna, tujuan, dan keutuhan dalam hidup.³²

c. Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja Islami adalah suasana atau kondisi kerja yang diatur berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam, meliputi aspek fisik,

³¹ Ari Widyastuti and Sus Budiharto, '*Peran Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi: Reviu Literatur*', *Journal of Islamic and Contemporary Psychology* (2023), hlm. 147.

³² Oloria Malau and others, '*Spiritualitas Sebagai Landasan Misiologi*', *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, (2024), hlm. 221.

psikis, dan sosial yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³³

2. Definisi Operasional

Secara operasional, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja islam, spiritualitas dan jumlah lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan PT Manggala Jaya Gas Tulungagung. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari Etika Kerja Islami (X_1), Spiritualitas (X_2), dan Lingkungan Kerja Islami (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi dikerjakan dengan sistematika yang sedemikian sama untuk mempermudah pemahaman dan memfokuskan sasaran, oleh karena itu penulis mengerjakan dengan sistem penulisan dengan susunan seperti dibawah ini:

³³ Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, and Akhmad Syahid, '*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*', KENDALI: Economics and Social Humanities, (2023), hlm 20.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memaparkan secara singkat mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruanglingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah baik definisi konseptual maupun definisi operasional serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjabarkan teori dan konsep yang diperoleh dari berbagai referensi yang berhubungan dengan etika kerja islam, spiritualitas dan lingkungan kerja islam, selain itu, pada bab ini juga memaparkan kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas terkait pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi sampel, dan sampling, sumber data, variable dan skala pengukuran dan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan inti dari pembahasan yang memaparkan hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan pembahasan data penelitian dan teknik analisis data.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini memaparkan kesimpulan dan saran, kesimpulan berisi tentang rangkuman hasil pembahasan penelitian. Sementara untuk saran berisi tentang pendapat yang diberikan oleh peneliti kepada pihak yang terkait, agar lebih baik kedepannya.