

**ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BAKRIE
KABUPATEN ASAHAN (STUDI KASUS PADA
PENGOLAHAN GETAH KARET
PT BAKRIE KABUPATEN
ASAHAN)**

SKRIPSI

*Diajukan guna memenuhi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

OLEH

Dwi Damayanti
1501280059



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
MANAJEMEN BISNIS SYARI'AH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

**ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PT BAKRIE KABUPATEN ASAHAN (STUDI
KASUS PADA PENGOLAHAN GETAH KARET PT. BAKRIE
KABUPATEN ASAHAN)**

SKRIPSI

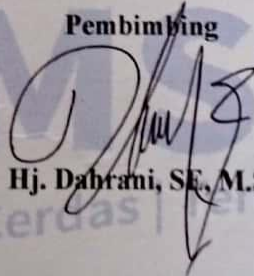
*Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi
syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

DWI DAMAYANTI
NPM: 1501280059

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pembimbing



Hj. Dahrani, SE., M.Si

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2019

PERSEMBAHAN

*Karya Ilmiah ini kupersembahkan kepada kedua
orangtuaku*

Ayahanda Edi Suyono

Ibunda Rantini

Kakak Nurul Hafizzah

Adik Dea Tribuana Dewi

*Jak lelang selalu memberika do'a kesuksesan &
Keberhasilan bagi diriku*

Motto :

*Kebaikan tidak bernilai selama
diucapkan akan tetapi bernilai
sesudah dikerjakan*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dwi Damayanti

NPM : 1501280059

Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BAKRIE KABUPATEN ASAHAN (STUDI KASUS PADA PENGOLAHAN GETAH KARET DI PT BAKRIE KABUPATEN ASAHAN)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul diatas belum pernah diteliti di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Penelitian ini merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil tempahan (dibuat) pihak lain dan juga tidak tergolong **Plagiat**.
3. Apabila poin 1 dan 2 saya langgar, maka bersedia untuk dilakukan pembatalan terhadap penelitian tersebut dan saya akan bersedia mengulang kembali mengajukan judul penelitian yang baru dengan catatan mengulang seminar kembali.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya perbuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga, dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Maret 2019



Dwi Damayanti

NPM: 1501280059

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
di PT. Bakrie Kabupaten Asahan (Studi Kasus Pada Pengolahan Getah
Karet PT. Bakrie Kabupaten Asahan)**

Oleh:

DWI DAMAYANTI

NPM: 1501280059

*Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penelitian skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan
dalam ujian skripsi*

Medan, 13 Maret 2019

Pembimbing

Hj. Dahrani, SE, M.Si

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2019

Medan, 13 Maret 2019

Nomor : Istimewah
Lampiran : 3 (Tiga) eksemplar
Hal : Skripsi a.n Dwi Damayanti
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-

Medan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa a.n Dwi Damayanti yang berjudul: Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bakrie Kabupaten Asahan (Studi Kasus Pada Pengolahan Getah Karet PT. Bakrie Kabupaten Asahan) Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syariah Pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Medan, 13 Maret 2019

Pembimbing

Hj. Dahrani, SE, M.Si

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh

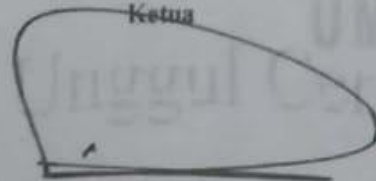
NAMA MAHASISWA : Dwi Damayanti
NPM : 1501280059
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
HARI, TANGGAL : Selasa, 19 Maret 2019
WAKTU : 08.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si
PENGUJI II : Ainul Mardhiyah, SP, M.Si

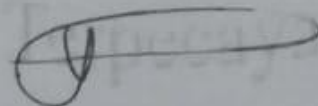
PANITIA PENGUJI

Ketua



Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris



Zailani, S.PdI, MA



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomer dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTAR
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



LEMBR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Dwi Damayanti
NPM : 1501280059
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bakrie Kabupaten Asahan (Studi Kasus pada Pengolahan Getah Karet PT. Bakrie Kabupaten Asahan)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 4 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Hj. Dahrani, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan
Fakultas Agama Islam

(Dr. Muhammad Qorib, M.A.)

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha

د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	esdan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	Komentar
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza	?	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ -	ḍammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabung Huruf	Nama
◌ِى	fathah dan ya	Al	a dan i
◌ِو	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كَتَبَ
- fa'ala: لَفَعَا
- kaifa: كَيْفًا

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
◌ِا	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas

ي □	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و —و	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- qāla : قل
- ramā : رم
- qīla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat ḥarkat fathah, kasrah dan «ammah, transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- rauḍah al-aṭfāl - rauḍatul aṭfāl: لروضةالطفا
- al-Madīnah al-munawwarah : قرولمناينهدلما
- ṭalḥah: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- rabbanā: ربنا

- nazzala : نزل
- al-birr : لبرا
- al-hajj : لحجا
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: لرجا
- as-sayyidatu: ؤلسدا
- asy-syamsu: لشمسا
- al-qalamu: لقلما
- al-jalalu: لجلالا

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: تاخذون

- *an-nau'*: النوء
- *syai'un*: شيء
- *inna*: ان
- *umirtu*: امرت
- *akala*: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz³unzilafihil-Qur'anu
- Syahru Ramadanal-laziunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafatḥunqarib

- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Dwi Damayanti , 1501280059, Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Bakrie Kabupaten Asahan (Studi Kasus Pada Pengolahan Getah Karet PT.Bakrie Kabupaten Asahan) , 2019, Skripsi, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bakrie Kabupaten Asahan. Penelitian ini bersifat kuantitatif , Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bakrie di Kabupaten Asahan pada divisi Pengolahan Getah Karet. Sampel dalam penelitian ini yang akan diambil yaitu 200 responden. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus solvin. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 67 karyawan di PT Bakrie Kabupaten Asahan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Normalitas, Uji t dan Uji Determinasi. Pengujian analisis koefisien determinasi (R^2) menyatakan nilai Adjusted R Square 11,73%. Hal ini berarti variabel etika kerja islam terhadap kepuasan karyawan PT Bakrie Kabupaten Asahan memiliki kontribusi sebesar 82,7%. Pengujian secara parsial (uji t) diketahui, variabel yang paling rendah pengaruhnya dengan kepuasan kerja adalah variabel Etika Kerja Islam (X_1) dengan nilai 3,684.

Kata kunci : Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Dwi Damayanti, 1501280059, Analysis of the Influence of Islamic Work Ethics on Employee Job Satisfaction in Asahan's PT. Bakrie Regency (Case Study of PT. Bakrie Regency Asahan Gum Processing), 2019, Thesis, Faculty of Islamic Religion, North Sumatra Muhammadiyah University.

This study aims to determine the effect of Islamic work ethics on job satisfaction of employees of PT Bakrie Regency Asahan. This research is quantitative, the population in this study were employees of PT Bakrie in Asahan District in the Rubber Gum Processing division. The sample in this study that will be taken is 200 respondents. Sampling technique using solvin formula. Thus, the sample in this study was 67 employees at PT Bakrie District Asahan. The data analysis technique used in this study is the Test of Validity and Reality, Normality Test, T Test and Determination Test. Testing the coefficient of determination analysis (R²) states that the Adjusted R Square value is 11.73%. This means that the variable of Islamic work ethics towards the satisfaction of PT Bakrie Asahan Regency employees has a contribution of 82.7%. Partial testing (t-test) is known, the variable that has the lowest effect on job satisfaction is the variable Islamic Keja Ethics (X1) with a value of 3.684.

Keywords: Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-nya kepada penulis serta tidak lupa juga. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bakrie Kabupaten Asahan (Studi kasus pada pengolahan getah karet PT. Bakrie Kabupaten Asahan)**.

Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa/i program S-1 di Fakultas Agama Islam jurusan Manajemen Bisnis Syariah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangan pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun. proposal ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua Ayahanda tercinta Edi Suyono dan Ibunda tercinta Rantini yang telah tulus ikhlas memberikan kasih sayang, cinta, doa, perhatian, dukungan moral dan materil yang telah diberikan selamaini.

Terima kasih telah meluangkan segenap waktunya untuk mengasuh, mendidik, membimbing, dan mengiringi perjalanan hidup penulis dengan dibarengi alunan doa yang tiada henti agar penulis sukses dalam menggapai cita-cita. Buat kakaku Nurul Hafizzah dan adik-adikku tersayang Dea Tri buana dewi terima kasih sudah menggandeng tangan saya dalam doa. Dengan tulus peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. M Qorib, M.A. selaku Dekan Fakultas Agama Islam dan Bapak Zailani, S.Pd.I, M.A. selaku Wakil Dekan I Faklutas Agama Islam dan Bapak Munawir Pasaribu, S.Pd.I, M.A. selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Hj. Dahrani, SE, M.Si sebagai Dosen pembimbing skripsi yang telah berperan besar memberikan bimbingan kepada penulis sehingga proposal ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si., Selaku ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Khairunnisa, M.M selaku sekretaris Program Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Seluruh Staff Dosen Pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi..
7. Dan seluruh teman Manajemen Bisnis Syari'ah yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.

Semoga skripsi yang penulis selesaikan ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta menambah pengetahuan bagi penulis sendiri Aamiin ya Robbal Alamiin.

Wassalammu'alaikumWr.Wb

Medan, Desember 2018

Penulis,

Dwi Damayanti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Sistematis Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Deskripsi Teori	7
1. Etika Kerja Islam	7
a. Pengertian Etika Kerja Islam	7
b. Objek Etika	10
c. Karakteristik Etika Islam	12
d. Pentingnya Etika Kerja Islam	14
e. Indikator Indikator Etika Kerja Islam.....	15
2. Kepuasan Kerja.....	16
a. Pengertian Kepuasan kerja.	16
b. Teori Kepuasan Kerja	16
c. Komponen Komponen Kepuasan Kerja	19
d. Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	21
e. Indikator Indikator Kepuasan Kerja	25
f. Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja	26
B. Penelitian yang relevan.....	27

C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis	31
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	33
A. Metode Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	34
D. Variabel Penelitian	36
E. Definisi Operasional Variabel	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Instrument Penelitian.....	38
H. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Institusi	43
1. Sejarah Perusahaan	43
2. Visi, Misi dan nilai Perusahaan	44
3. Makna Logo Perusahaan.....	45
4. Struktur Organisasi	46
B. Hasil Penelitian.....	46
1. Jenis Kelamin.....	46
2. Usia	47
C. Penyajian Data.....	48
D. Analisis Data	52
1. Uji Instrument Penelitian.....	52
a. Uji Validitas	52
b. Uji Realibitas.....	53
2. Uji Asumsi Klasik	53
a. Uji Normalitas Data	53
b. Uji Multikolinearitas	54
c. Uji Heterokedastisitas	55
3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	56
a. Hasil uji t (uji parsial).....	58
b. Koefisien Determinasi	58

E. Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	: Alat Ukur Sikap Karyawan	20
Tabel 2.2	: Penelitian yang relavan	27
Tabel 3.1	: Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian Kegiatan.....	34
Tabel 3.2	: Skala likert	37
Tabel 3.3	: Indikator Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja	37
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Usia.....	47
Tabel 4.3	: Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja Islam	48
Tabel 4.4	: Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.5	: Hasil Analisa Item Pernyataan Etika Kerja Islam	52
Tabel 4.6	: Hasil Analisa Item Pernyataan Kepuasan Kerja	52
Tabel 4.7	: Hasil Uji Realibitas Variabel X dan Y	53
Tabel 4.8	: Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.9	: Hasil Uji Linear Sederhana	57
Tabel 4.10	: Uji t (Uji Parsial).....	58
Tabel 4.11	: Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

<u>Nomor Tabel</u>	<u>Judul Tabel</u>	<u>Halaman</u>
Gambar 2.1	Konsep Objek Etika	11
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1	Logo Perusahaan	45
Gambar 4.2	Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.4	Hasil Uji Heterokedastisitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT Bakrie Sumatera Utara adalah salah satu produsen karet alam tertua di Indonesia. Perkebunan pertama berada di Kisaran Kabupaten Asahan Sumatera Utara yang berdiri sejak tahun 1911. Saat ini, perusahaan masih tetap sebagai produsen lateks terbesar di Indonesia. Hal ini juga unik diantara perusahaan perusahaan perkebunan yang masih memproduksi rangkaian lengkap produk karet alam dan lateks sampai Block Skim Rubber (BSR). Meskipun kelapa sawit telah menyusul karet baru-baru ini dalam hal luas lahan, perusahaan tetap berkomitmen dalam segmen usaha karet dan melanjutkan pengembangan perkebunan karet melalui penanaman lahan baru. Perkebunan karet perusahaan saat ini dalam siklus penanaman ke empat. Penanaman kembali secara teratur dilakukan setelah pohon karet mencapai umur 25 tahun. Namun, perusahaan sedikit menunda penanaman kembali selama dua tahun terakhir (2006-2007) untuk mengambil keuntungan dari tingginya harga karet yang berlak. Perusahaan akan mempercepat kembali program penanaman kembali pada awal tahun 2008 karena pohon karet yang tua menjadi kurang produktif.¹

Etika juga menjadi pondasi yang kuat bagi perusahaan. Dalam islam etika memiliki tujuan bekerja yang tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan semata, tetapi dapat mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.² Islam menganjurkan untuk melakukan tugas-tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara efisien dan penuh kompetensi. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang mempunyai nilai terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari sebuah pekerjaan besar yang dilakukan dengan cara musiman dan tidak professional. Etika dibutuhkan dalam

¹Irwan Gunawan, "Profil PT Bakrie, "didapat dari [https://www. Bakrie sumatera .com /index. Php/id/bisnis-kami](https://www.Bakrie.sumatera.com/index.Php/id/bisnis-kami) (home page in-line) : Internet (diakses tanggal 20 Desember 2019)

² Ali, A." Scaling an Islamic Work Ethics, *The Journal of Social Psychology*," Vol. 128, h. 575- 83.

bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan di bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaannya (humanistic). Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika bisnis yang baik.

Etika Kerja Islami cukup diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian organisasi. Penelitian mengenai Etika Kerja Islami mulai menjadi sorotan saat Etika Kerja Protestan yang telah diteliti terdapat hubungan sebab akibat antara Etika Kerja Protestan dengan pengembangan kapitalisme masyarakat barat. Disamping hal tersebut mengungkapkan bahwa Etika Kerja Islami dan etika kerja protestan menempatkan penekanan pada komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kerja kreatif, kerja keras, kerjasama dan persaingan di tempat kerja serta menghindari metode yang tidak etis berkaitan dengan penimbunan kekayaan.³

Pada umumnya lebih dari separuh usia produktif manusia dihabiskan ditempat kerja. Bagi islam, bekerja adalah suatu kewajiban, setiap muslim yang mampu bekerja harus bekerja karena hal itu adalah juga tanggung jawab moral terhadap masyarakat dan dirinya sendiri. Kuatnya dorongan untuk bekerja ini, sehingga bagi mereka yang melakukan suatu pekerjaan, pahalanya sama seperti orang yang melakukan ibadah. Didalam perusahaan, karyawan yang bekerja menggantungkan kehidupannya sekeluarga pada perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, pimpinan dan jajaran manajemen pada hakikatnya memegang amanah untuk membawa kehidupan mereka ini menjadi lebih sejahtera lahir batin.

Etika kerja Islam dan hubungannya terhadap kepuasan kerja serta variabel-variabel individu dan organisasi telah banyak mendapat perhatian di dalam literatur. Namun etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja belum dibahas secara memadai di dalam literatur. Padahal, etika kerja Islam dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif akan memunculkan sikap seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan serta sikap kerja lainnya yang dapat menguntungkan individu dan

³ *Ibid*, h.575-83

organisasi tempat individu tersebut bekerja. Etika kerja Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja yang Islami.

Kepuasan kerja adalah merupakan bagian dari kepuasan hidup. Apabila seseorang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan ada kecenderungan akan memperbaiki kehidupan kerjanya, Etika kerja Islam menekankan pada keadilan dan secara umum mengkondisikan tempat kerja dengan lebih menekankan pada kesejahteraan sosial dari pada pemenuhan pendapatan. Ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.⁴ Kepuasan kerja timbul sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting atau menarik. Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja seperti yang diharapkan. Adanya birokrasi serta aturan internal pada masing-masing lembaga yang menyebabkan munculnya ketidakpuasan pada karyawan dalam pekerjaan yang telah didapat. Ketidakpuasan ini akan disalurkan dengan tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan karyawan, kesengajaan dalam memperlambat pekerjaan serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan lembaga. organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya, akan menghadapi resiko penurunan produktifitas, meningkatnya turn over dan tingginya tingkat absensi karyawan, serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental karyawan.⁵ Kepuasan kerja memiliki tiga dimensi bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diduga. Kedua kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Kepuasan kerja

⁴JadonganSijabat, "komitmen organisasi auditor: studi empiris pada KAP besar di Jakarta yang Berafiliasi dengan KAP Asing (The Big Four)," dalam *jurnal kajian akuntansi*, vol.1, h.155 2009

⁵ Prasetyo Ari, "Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Islam Pada Karyawan Muslim Tenaga Kependidikan," dalam *JESTT*. vol.1, h.53.

mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang.

Penulis menemukan adanya suatu fenomena yang menunjukkan bahwa etika kerja islam yang dilakukan oleh karyawan masih belum mencapai tujuan yang diinginkan, secara umum masih terdapat banyak kelemahan. Penulis juga menemukan beberapa masalah penting untuk mendukung penelitian ini, yaitu: Pertama, Kurangnya motivasi perusahaan untuk mendukung karyawannya dalam menerapkan sistem kerja yang islami. Kedua, kurang tegasnya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah yang dibahas pada penelitian ini adalah apakah etika kerja islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti mengambil judul **“ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BAKRIE KABUPATEN ASAHAN (STUDI KASUS PADA PENGOLAHAN GETAH KARET PT. BAKRIE KABUPATEN ASAHAN)**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang dapat diambil dari latar belakang masalah diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Kurangnya peranan perusahaan dalam penerapan etika kerja islam terhadap karyawan.
- 2) Kurangnya perusahaan dalam memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan pada identifikasi penelitian , maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- 1) Apakah etika kerja islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis apakah penerapan etika kerja islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bakrie Kabupaten Asahan.

E. Manfaat Penelitian.

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh penulis adapun Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi penulis

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah pengetahuan penulis dalam hal mendalami tentang pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakrie Kabupaten Asahan.

- b. Manfaat bagi peneliti lain

Sebagai sumber referensi untuk penelitian yang lain dan dapat dijadikan sebagai perbandingan bagi peneliti lain yang meneliti masalah yang sama.

- c. Manfaat bagi Perusahaan

Sebagai pemotivasi kerja karyawan dan mempererat hubungan harmonis karyawan dengan atasan di Perusahaan PT. Bakrie Kabupaten Asahan.

- d. Manfaat bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Hasil penelitian diharapkan akan menjadi tambahan-tambahan referensi bagi mahasiswa yang akan mengerjakan skripsi yang judulnya sesuai dengan skripsi ini.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini mengemukakan tentang : latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini meliputi : deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang : metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sample penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil dan pembahasan berisi inti dari penulisan skripsi, gambaran umum obyek penelitian, serta analisis dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti setelah melakukan analisis pembahasan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Etika Kerja Islam

a. Pengertian Etika Kerja Islam

Istilah etika berasal dari bahasa Yunani yaitu ethos yang berarti kebiasaan atau watak. Ethos juga diartikan sebagai adat-istiadat/ kebiasaan, perasaan batin, kecenderungan hati untuk melakukan perbuatan. Demikian halnya, etika didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang segala soal kebaikan dalam hidup manusia semuanya mengenai gerak gerik pikiran dan rasa yang dapat merupakan pertimbangan perasaan sampai mengenai tujuannya yang dapat merupakan perbuatan.⁶

Konsep etika kerja Islam memiliki asal-usul dari al-Qur'an dan perkataan serta perbuatan nabi Muhammad saw yang bersabda bahwa “kerja keras menyebabkan dosa terampuni dan bahwa tidak ada seorang pun memakan makanan yang lebih baik dibanding makanan yang dihasilkan dari pekerjaannya”. Di dalam al-Qur'an Allah swt berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Katakanlah, “Bekerjalah kalian niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu serta rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kalian akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu diberitakanya kepadamu apa yang telah kalian kerjakan”(QS.At-Taubah[9]:105).⁷

⁶M. Yatimin Abdullah, *Pengantar Studi Etika* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006),h. 4-5.

⁷Q.S At-Taubah 9:105

Dalam Islam, istilah yang paling dekat berhubungan dengan istilah etika dalam Alquran adalah khuluq. Al-Quran juga menggunakan se-jumlah istilah lain untuk menggambarkan konsep tentang kebaikan: khair (kebaikan), birr (kebenaran), qist (persamaan), ‘adl (kesetaraan dan keadilan), haqq (kebenaran dan kebaikan), ma’ruf (mengetahui dan menyetujui) takwa (ketakwaan). Tindakan yang terpuji disebut sebagai salihat dan tindakan yang tercela disebut sebagai sayyiat.⁸

Etika kerja Islami ialah bahwa nilai nilai agama dan moral hendaklah diambil dan digunakan sebaik baiknya ketika dalam aktivitas bekerja. Beberapa nilai nilai luhur dalam etika Islam yang dapat diterapkan dalam bekerja dapat merujuk pada kepribadian dan sifat tauladan Nabi seperti amanah dan dapat dipercaya (amanah), dedikasi dan profesional (Jathanah), jujur (sidiq), dan mampu menerapkan (tabligh). Selain itu, banyak ajaran Islam lainnya yang ditauladankan oleh beliau seperti beriman dan bertakwa, melakukan pekerjaan yang halal dengan baik, berakhlak mulia, dan sebagainya.⁹ Islam memiliki aksioma-aksioma yaitu:¹⁰

- 1) *Unity* (persatuan): konsep tauhid, aspek sosepol dan alam, semuanya milik Allah, dimensi vertikal, hindari deskriminasi disegala aspek, hindari kegiatan yang tidak etis.
- 2) *Equilibrium* (keseimbangan): konsep adil, dimensi horizontal, jujur dalam bertransaksi, tidak merugikan dan tidak dirugikan.
- 3) *Free Will* (kehendak bebas): kebebasan melakukan kontrak namun menolak *laizez fire (invisible hand)*, karena *nafs* amarah cenderung mendorong pelanggaran sistem *responsibility* (tanggung jawab), manusia harus bertanggung jawab atas perbuatannya.
- 4) *Responsibility* (tanggung jawab): aksioma tanggung jawab individu begitu mendasar pada ajaran ajaran Islam. Islam tidak mengenal konsep Dosa Warisan, (dan karena itu) tidak ada seorang pun bertanggung jawab atas kesalahan-kesalahan orang lain.

⁸Veithzal Rivai et al, *Islamic Business And Economic Ethic* (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), h.3

⁹Abi Ummu Salmiyah, “Etika Kerja dalam Islam” di dapat dari www.spesialistorch.com (home page on-line) Internet (Diakses pada 17 Desember 2018).

¹⁰Faisal Badroen, et. al, *Etika Bisnis Dalam Islam*(Jakarta: Kencana, 2006),h.3

- 5) *Benevolence (Ihsan)*: artinya melaksanakan perbuatan baik yang dapat memberikan kemanfaatan kepada orang lain, tanpa adanya kewajiban tertentu yang mengharuskan perbuatan tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori etika kerja Islam karena substansi ajaran etika dan ajaran Syari'at Islam yang diterapkan di dalamnya dijelaskan secara spesifik dan mudah dipahami. Oleh karenanya, ada beberapa parameter kunci sistem etika bisnis dalam Islam, diantaranya dapat dirangkum sebagai berikut:¹¹

- a. Berbagai tindakan dan keputusan disebut etis bergantung pada niat individu yang melakukannya.
- b. Niat baik yang diikuti tindakan yang baik akan dihitung sebagai ibadah.
- c. Islam memberikan kebebasan kepada individu untuk percaya dan bertindak berdasarkan keinginannya, namun tidak dalam hal tanggung jawab dan keadilan.
- d. Keputusan yang menguntungkan kelompok mayoritas ataupun minoritas tidak secara langsung berarti bersifat etis dalam dirinya, sebab etika bukanlah permainan mengenai jumlah.
- e. Islam menggunakan pendekatan terbuka terhadap etika, bukan sebagai sistem yang tertutup, dan berorientasi pada diri sendiri; sikap egois tidak mendapatkan tempat dalam ajaran Islam.

Dalam Islam, diatur dengan jelas tentang bagaimana sebuah pekerjaan yang halal harus dijalani dan dilakukan. Islam mempunyai pekerjaan yang halal harus dijalani dan dilakukan yaitu:¹²

- 1) Meletakkan kerja sebagai sebuah amal saleh yang dilakukan dalam konteks dan tahapan yang runtut atas iman, ilmu dan amal. Karena itulah, maka kerja akan bernilai ibadah. Dari sinilah, maka seorang muslim akan memandang kerja dengan dua pandangan. Pertama, sebagai suatu aktivitas yang bernilai ibadah, dan kedua, sebagai

¹¹KuatIsmanto, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Pustaka Belajar,2009), h.41-42

¹²Tono Sidik et .al,*Ibadah dan Akhlak dalam Islam* (Yogyakarta: UII Press Indonesia,1998),h.136-137

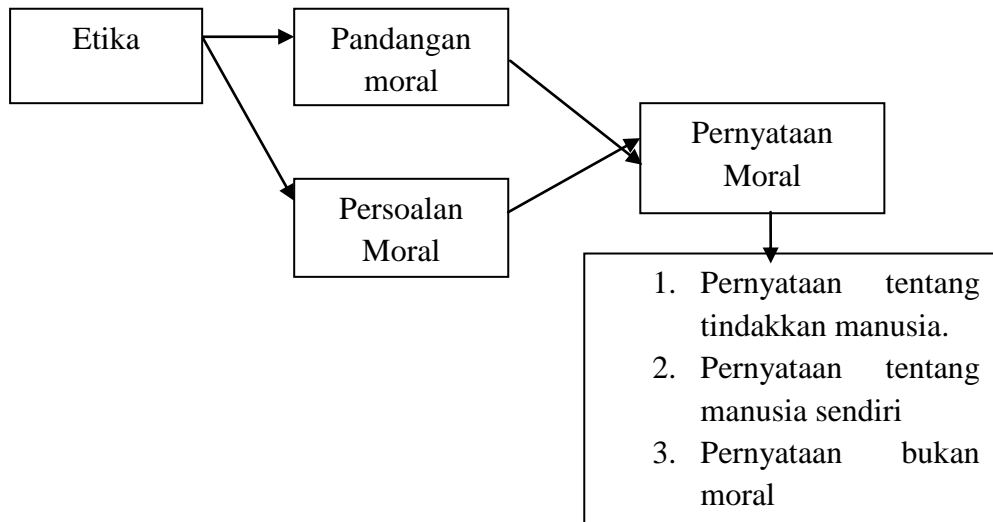
sebuah aktivitas untuk memperoleh keuntungan finansial. Karena itu, bagi seorang muslim, kegagalan dalam memperoleh finansial tidak boleh menjadikan keputusasaan, karena itu hanyalah merupakan salah satu aspek dari kerja tersebut.

- 2) Menunaikan kerja sebagai suatu penunaian amanah yang harus dilakukan secara profesional. Dikatakan sebagai amanah karena hakikatnya setiap waktu, kesempatan, dan aktivitas, akan dimintai pertanggungjawabannya oleh Allah. Dengan memahami hal ini, dalam melakukan sebuah pekerjaannya seseorang tidak boleh melakukan seenaknya ataupun asal asalan. Setiap kerja haruslah dilakukan dan dikelola dengan management yang baik. Islam sama sekali tidak menginginkan bahwa seorang muslim melakukan kerja hanya sepenuhnya digantungkan kepada Allah dengan tidak mengabaikan ikhtiar dani usaha.
- 3) Melakukan kerja dengan wawasan masa depan dan wawasan ukhrawi. Artinya, dalam melakukan kerja, seseorang harus mengingat kepentingan hari depannya. Sehingga, dalam bekerja tidak hanya menggunakan kesempatan untuk mencari keuntungan pribadi sebanyak mungkin dengan melupakan apa kelanjutannya di hari depan, kerugian-kerugian dan resikonya. Karena bisa jadi keuntungan akan banyak didapat, tetapi orang lain akan merasakan akibatnya. Pada prinsipnya islam akan menentang semua bentuk kesenangan yang didapat dengan menginjak dan menzalimi orang lain.

b. Objek Etika

Objek etika adalah pernyataan moral. Apabila diperiksa segala macam moral, pada dasarnya hanya dua macam : pernyataan tentang tindakan manusia dan pernyataan tentang manusia sendiri atau tentang unsur-unsur kepribadian manusia seperti motif-motif, maksud, dan watak. Ada himpunan pernyataan ketiga yang tidak bersifat moral, tetapi penting dalam rangka pernyataan tentang tindakan.

Gambar 2-1
Konsep Objek Etika



Dalam gambar skema yang ada di atas dapat dijabarkan penjelasannya sebagai berikut

- 1) Dalam beberapa pernyataan kita mengatakan bahwa suatu tindakan tertentu sesuai atau tidak sesuai dengan norma-norma moral dan oleh karena itu adalah betul, salah, dan atau wajib.

Contoh: “Engkau harus mengembalikan uang itu”, “Mencuri itu salah“, “perintah jahat tidak boleh ditaati”, disebut: pernyataan kewajiban

- 2) Orang, kelompok orang dan unsur-unsur kepribadian (motif, watak, maksud, dan sebagainya) kita nilai sebagai baik, buruk, jahat, mengagumkan, suci, memalukan, bertanggung jawab, pantas ditegur, disebut: pernyataan penilaian moral.
- 3) Himpunan pernyataan ketiga yang harus diperhatikan adalah penilaian bukan moral .

Contoh: Mangga itu enak, anak ini sehat. Mobil ini baik, kertas ini jelek; dan sebagainya.

Perbedaan penting pernyataan di Atas:

- a. Pernyataan kewajiban tidak mengenal tingkatan, wajib atau tidak wajib, betul atau salah, tidak ada tengahnya.

- b. Penilaian moral dan bukan moral mengenal tingkatan. Mangga dapat agak enak, enak sekali. Watak dapat amat jahat atau agak jahat; dan sebagainya.

Suatu tindakan tidak baik atau buruk, melainkan betul atau salah, wajib atau tidak wajib, karena baik dan buruk menginginkan tingkat-tingkatnya, sedangkan tindakan itu hanya dapat sesuai atau tidak sesuai dengan norma moral, maka yang baik atau buruk adalah orang yang menjalankan tindakan itu, atau maksudnya dan motifnya di dalam berbuat demikian.¹³

c. Karakteristik etika islam

Setelah kita ketahui karakteristik dan ciri khas berbagai aliran etika filsafat yang merupakan hasil renungan dan pemikiran manusia, maka sekarang kita perkatakan karakteristik etika islam. Uraianya akan mencakup sumber moralnya, kriteria yang dijadikan ukuran untuk menentukan baik buruknya tingkah laku, pandangannya terhadap akal dan naluri, yang menjadi motif dan tujuan terakhir dari tingkah laku yaitu :

1) Quran dan Sunnah Sumber Moral

Sebagai sumber moral atau pedoman hidup dalam islam yang menjelaskan kriteria baik buruknya sesuatu perbuatan adalah Al-Quran dan Sunnah Rasulullah saw. Kedua dasar itulah yang menjadi landasan dan sumber ajaran islam secara keseluruhan sebagai pola hidup dan menetapkan mana yang baik dan mana yang buruk.

Al-Quranul Karim bukanlah hasil renungan manusia, melainkan Firman Allah Yang Maha Pandai dan Maha Bijaksana. Oleh sebab itu setiap muslim berkeyakinan bahwa ajaran kebenaran terkandung di dalam Kitabullah al-Quran yang tidak akan dapat ditandingi oleh pikiran manusia.

2) Kedudukan akal dan Naluri

Berbeda dengan teori etika yang memandang bahwa akal dan nalurilah yang menjadi dasar menentukan baik buruknya akhlaq, maka ajaran etika kerja islam berpendirian sebagai berikut;

¹³Ahmad charris zubair, *kuliah etika dalam pengertian etika dan norma* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), h.18-19

- a. Akal dan naluri manusia adalah anugerah Allah
- b. Akal pikiran manusia terbatas sehingga pengetahuan manusia pun tidak akan mampu memecahkan seluruh masalah yang maujud ini:

قَلِيلًا إِلَّا الْعِلْمَ وَأَوْتِيْتُمْ مَا

Dan tidaklah kamu diberikan pengetahuan, melainkan sedikit sekali. (Q.S. Al-Isra' 17:85)¹⁴

Karena itu akal masih memerlukan bimbingan dan cahaya petunjuk dari sumber kebenaran yang mutlak yang lebih utama, yakni wahyu atau kitabullah. Hanya akal yang dipancari oleh cahaya Al-Quran dan petunjuk Rasul akan memperoleh kedudukan yang tepat dan akan dapat menemukan kedudukannya yang benar dan tepat.

- c. Naluri manusia pun harus mendapatkan pengarahan dari petunjuk Allah yang dijelaskan dalam Kitab-Nya. Jika tidak, naluri itu akan salah dalam penyalurannya. Misalnya naluri makan, naluri seksual, naluri berjuang dan lain-lainnya, jika diperturutkan begitu saja akan menimbulkan kerusakan. Tetapi jika diarahkan menurut petunjuk-Nya, niscaya akan tetap berjalan di atas fitrahnya yang suci.

3) Motivasi Iman

Adapun dalam pandangan islam maka yang menjadi pendorong yang paling kuat untuk melakukan sesuatu amal perbuatan yang baik adalah aqidah, iman yang ikhlas, mau bekerja (beramal) keras bahkan rela berkorban. Iman itulah sebagai motivasi dan kekuatan penggerak yang paling ampuh dalam pribadinya yang membuat dia tidak dapat diam dari melakukan kegiatan kebajikan dan amal shaleh.

Dengan demikian hanya dari jiwa yang dihayati iman dapat diharapkan memancar kebaikan dan kebajikan yang sebenarnya. Kebaikan yang lahir tanpa bersumberkan keimanan adalah kebaikan

¹⁴ Q.S Al-Isra 17:85

yang tidak mendapatkan penilaian di sisi Allah. Dengan iman itulah, maka seorang Mu'min selalu antusias berbuat baik sebanyak-banyaknya.¹⁵

d. Pentingnya etika kerja islam

Dalam sebuah penelitian di Malaysia dinyatakan bahwa sebagian besar kode etika di tempat kerja berlandaskan teori etika yang telah dibangun oleh para pemikir dan ahli teori Barat semenjak tahun 400 SM. hal itu antara lain teori etika utilitarianisme, egoisme, hedonisme, universalisme, relativisme, hak hak moral, keadilan, dan sebagainya. Lebih jauh, setiap teori mempunyai asas, pendekatan, kekuatan dan kelemahan masing-masing.¹⁶

Teori lainnya adalah egoisme yang meletakkan kepentingan diri atau kumpulan sebagai prinsip berkelakuan dan sesuatu perbuatan itu adalah beretika jika ia dapat mempengaruhi kepentingan individu atau kumpulan tertentu. Teori egoisme diyakini dapat meningkatkan tahap motivasi diri, sekalipun ia tidak sepenuhnya dianggap benar.

Meskipun banyak teori yang telah dipakai dan dijadikan landasan berpikir, namun nilai nilai moral yang terkandung masih dalam organisasi memperlihatkan adanya kelemahan pada teori yang mendasari kode etika itu sendiri. Secara nyata, tampak sekali bahwa teori teori tersebut dibentuk berasaskan pemikiran, pertimbangan akal, pengamatan pancaindera, dan pengalaman pribadi para pencetusnya. Hal demikian hanya akan membatasi ketergunaan, bahkan tidak jarang terjadi penyelewengan dan penyalahgunaan dalam pelaksanaannya di lapangan.

Menyadari hakikat tersebut, maka amat diperlukan kode etika yang berlandaskan asas sandaran yang kukuh dan holistik. Dalam hal ini, Islam telah menyediakan etika perbuatan yang berpedoman pada syari'at (alQur'an dan Hadits). Kesempurnaan ajaran Islam memberikan peluang adanya etika Islam yang holistik diwujudkan untuk kegunaan organisasi dan masyarakat secara

¹⁵Hamzah Yakub, *Etika Islam dalam pembinaan Akhlaqulkarimah suatu pengantar* (Bandung: CV Diponegoro, 1983), h.49-54

¹⁶Rusniyati, *Hubungan Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi: Kajian Di Kalangan Kaki tangan Lembaga Urusan Tabung Haji*(Malaysia: UMM, 2009), hal 10.

keseluruhannya. Dalam Islam, tolakukur kelakuan baik dan buruk merujuk pada ketentuan Allah. Yang dinilai baik oleh Allah pastilah baik dalam esensinya, demikian pula sebaliknya. Banyak sekali pedoman yang dapat dijadikan sebagai kaidah, nilai dan norma ataupun kode etik kerja yang bersumber dari ajaran Islam yang dapat dipakai dan diterapkan di organisasi atau tempat kerja.¹⁷

e. Indikator indikator etika kerja islam

Terdapat sejumlah indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur etika kerja Islam, diantaranya:

- 1) Kemalasan merupakan musuh dalam Islam
- 2) Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan, bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama,
- 3) Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama,
- 4) Bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri termasuk ikut berkontribusi terhadap masyarakat secara keseluruhan.

Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya, pekerjaan bukanlah tujuan akhir, tetapi pengembangan diri dan hubungan sosial merupakan hal terpenting bagi individu, hidup tidak bermakna tanpa kerja, menganggur dan membuang-buang waktu adalah baik untuk masyarakat, lebih menekankan dan mendorong hubungan social, pekerjaan dapat digunakan sebagai sarana mengontrol kebiasaan, kreatifitas dalam bekerja adalah sumber kebahagiaan dan prestasi, seseorang yang bekerja selangkah lebih maju dalam kehidupan, pekerjaan memberikan kesempatan seseorang untuk mandiri, seseorang dianggap sukses bila mampu memenuhi deadline pekerjaannya, seseorang harus selalu kerja keras untuk memenuhi tanggung jawab, islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niatnya dari pada hasil akhir.¹⁸

¹⁷M. Quraish Sihab, *Wawasan Al-Qur'an Tafsir Maudlui atas Berbagai Persoalan Umat* (Bandung: Mizan, 2000), h.259

¹⁸Subiyanto, "pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati," dalam *Jurnal Ekonomi Syariah*, vol.4, h.356

2. Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Salah satu yang dapat mengganggu kelangsungan hidup perusahaan adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) atau adanya rasa ketidakpuasan kerja, sehingga terjadi pemogokkan liar, pelambanan kerja, mangkir dan penggantian pegawai. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan tidak adanya jaminan keselamatan mereka dalam bekerja, rendahnya prestasi kerja, pendapatan (*income*) karyawan, masalah disiplin dan berbagai kesulitan.

Berikut ini akan dijelaskan pengertian kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹⁹

Kompherensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap, kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.”²⁰

b. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari kesesuaian tugas pokok dan fungsi kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut karena dengan sesuainya tugas yang diberikan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan maka akan menimbulkan perasaan yang positif terhadap pengerjaan tugas yang diberikan sehingga perasaan positif tersebut dapat

¹⁹T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2006), h.193

²⁰Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.243

memberikan rasa puas dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori kepuasan kerja yaitu teori dua dimensi, Teori ini menghubungkan kondisi di sekitar pekerjaan dilaksanakan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, hubungan dengan orang lain, dan dengan kesesuaian tugas yang diberikan terhadap keahlian yang dimiliki. Banyak teori yang membahas kepuasan kerja di dalam berbagai kepustakaan, diantaranya adalah:

- 1) Teori Dua Dimensi (*Two Factor Theory*) Mendeskripsikan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Umumnya pegawai mengharapkan bahwa dimensi tertentu akan memberikan kepuasan kerja apabila tersedia dan dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak tersedia. Teori ini menghubungkan kondisi di sekitar pekerjaan dilaksanakan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Menurut teori dua dimensi, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *dissatisfiers* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfiers* atau *motivators*. *Hygiene factors* meliputi hal-hal seperti: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan peluang untuk berkembang. Jumlah tertentu dari *hygiene factors* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti: kebutuhan keamanan dan berkelompok. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, seseorang akan tidak puas. Namun jika besarnya *hygiene factors* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak akan lagi kecewa tetapi dia belum terpuaskan. Seseorang hanya terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk dimensi-dimensi pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*. *Satisfiers* adalah karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi. Jumlah *satisfiers* yang tidak mencukupi akan merintangi para pekerja mendapatkan kepuasan positif yang menyertai pertumbuhan psikologis.

2) Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas, dan sebaliknya. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

3) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person, equity in equity. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha dan lain-lain. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain. Sedangkan, Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

4) Teori Perbedaan (*Disrepancy Theory*)

Mengukur kepuasan dapat dilakukandengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas, tetapi sebaliknya jika yang diperoleh pegawai justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

5) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula mereka.

6) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan. Dari beberapa uraian teori tentang kepuasan kerja di atas, maka penelitian ini menggunakan penerapan teori dua dimensi, dimana teori ini menghubungkan kondisi di sekitar pekerjaan dilaksanakan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan dengan karakteristik pekerjaan.²¹

c. Komponen-komponen kepuasankerja

1. Kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari nilai-nilai (values). Selanjutnya memberi batasan bahwa nilai-nilai dipandang dari segi “keinginan seseorang, baik yang disadari maupun tidak, biasanya berkaitan dengan apa apa yang diperoleh.” Mereka membedakan antara nilai-nilai dan kebutuhan, ia mengatakan bahwa kebutuhan adalah suatu” tujuan yang disyaratkan paling dasar untuk dipenuhi oleh tubuh manusia guna untuk mempertahankan hidupnya, seperti kebutuhan oksigen dan air. Seperti yang kita ketahui bahwa nilai-nilai adalah termasuk kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi seperti kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan pertumbuhan.
2. Kepuasan kerja adalah kepentingan (importance). Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai yang mereka pegang tetapi kepentingan mereka dalam menempatkan nilai-nilai tersebut, dan perbedaan-perbedaan tersebut secara kritis yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. seseorang bisa mempunyai nilai keamanan kerja di atas yang lain. Meskipun demikian, orang pertama mungkin

²¹Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.257

dipuaskan oleh suatu pekerjaan dalam waktu yang lama, dan hanya memperoleh sedikit kepuasan dalam hubungannya dengan sebuah pekerjaan tetap.

3. Kepuasan kerja adalah persepsi (perception). Kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai individu. Mengingat bahwa persepsi mungkin bukan merupakan refleksi yang akurat dan lengkap dari suatu realitas yang objektif. Ketika individu tidak mempersepsi, individu harus melihat bahwa situasi yang sebenarnya untuk dipahami sebagai reaksi pribadi.

Tiga komponen tersebut adalah nilai-nilai, kepentingan, dan persepsi yang menolong orang untuk dapat mendefinisikan kepuasan kerja. Konsep kepuasan kerja dalam istilah ini dinyatakan melalui berbagai cara yang berbeda bahwa individu dapat menjadi puas (atau tidak) dengan pekerjaannya. Tabel berikut ini adalah menunjukkan dua contoh Item diambil dari alat ukur sikap karyawan dalam suatu organisasi sebagai berikut.

Tabel 2.1

Alat Ukur Sikap Karyawan

Contoh	Persepsi	Nilai	Kepentingan	Kepuasan
1				
Boby	Pekerjaan memberi peluang untuk melakukan perjalanan	Menyukai perjalanan	Pentingnya membuat pertimbangan	Sangat memuaskan.
Susi	Pekerjaan memberi peluang untuk melakukan perjalanan	Tidak menyukai perjalanan	Pentingnya membuat pertimbangan	Tidak memuaskan
Contoh	Persepsi	Nilai	Kepentingan	Kepuasan
2				
Boby	Pekerjaan	Menyukai	Pentingnya	Sangat

	memberi peluang untuk melakukan perjalanan. Pekerjaan .	perjalanan .	membuat pertimbangan	memuaskan.
Susi	tidak memberi peluang untuk melakukan perjalanan.	Menyukai perjalanan	Pentingnya membuat pertimbangan	Tidak memuaskan.

Dalam contoh pertama, menunjukkan bahwa dua orang yang berbeda bekerja pada pekerjaan yang sama dan merasa pekerjaan tersebut dalam cara yang sama mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda karena mereka menempatkan kepentingan pada orang yang berbeda. Dalam contoh kedua, dua orang yang berbeda berpegang pada nilai-nilai yang sama dan mempunyai penilaian kepentingan dengan tingkat kepuasan yang berbeda karena mereka bekerja pada pekerjaan yang berbeda.²²

d. Faktor faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan aturan- aturan.. Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan.²³

²²Surtato wijono, *psikologi industri & organisasi : dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia* (Jakarta : Prenadamedia group,2015), h.120-122

²³Smith et al, *Manajemen Personalialia* (Surabaya : PT. Angkasa,2006), h.102

Berikut ini terdapat lima dimensi kerja yang memengaruhi respon efektif seseorang terhadap pekerjaan. Dimensi itu adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana suatu pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab terhadap suatu tugas tertentu dan tantangan pekerjaan yang menarik.
- 2) Bayaran. Jumlah bayaran (upah) yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dia lakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- 3) Kesempatan untuk promosi. Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi di dalam organisasi.
- 4) Atasan. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- 5) Rekan kerja. Sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan-rekan kerja lainnya.

Kepuasan kerja itu sendiri adalah sesuatu yang kompleks dan sulit untuk diukur keobjektivitasnya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan. Sejalan dengan ini, faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

- a. Faktor pribadi, diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi, dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial, di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya, diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor

dan gaya kepemimpinana, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.

- e. Faktor lingkungan, di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Selain itu, ada faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Karakteristik Individu

Beberapa aspek yang termasuk dalam karakteristik individu adalah: perbedaan individu, usia, pendidikan dan kecerdasan, jenis kelamin, dan jabatan.

a) Perbedaan individu

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan individu muncul ketika individu mencapai kepuasan kerja pada waktu ia memberi respons terhadap situasi dan kondisi kerja yang kompleks. Pada umumnya, hasil-hasil penelitian tentang kepuasan kerja berkaitan dengan perbedaan individu yang mengarah pada diri sendiri, pekerjaan, dan perusahaan tempat ia dimana bekerja. Selanjutnya, Pelaut-pelaut yang mempunyai harapan menanamkan sikap otoriter (*authoritarian expectations*) kepada karyawannya menunjukkan lebih puas terhadap perilaku yang diterapkan oleh karyawannya. Sementara itu, kepuasan kerja berhubungan dengan harapan peran yang ingin dicapai oleh sebagian karyawan.

Atas dasar itu dapat disimpulkan bahawa perbedaan individu dan situasi yang berbeda dapat menghasilkan kepuasan kerja yang berbeda juga. Setiap perbedaan individu mempunyai tahap kepuasan kerja menurut tingkat yang telah ditetapkan oleh individu sendiri. Hal ini menyebabkan ada perbedaan tingkat kepuasn bagi setiap perbedaan individu.

b) Usia

Dalam suatu kesempatan terdapat hubungan yang signifikan di antara usia dan kepuasan kerja. Pada umumnya kepuasan kerja bertambah sesuai dengan bertambahnya usia ; kepuasan kerja yang paling rendah di

temukan pada para karyawan yang paling muda. Hubungan ini ditemukan pada karyawan blue-collar dan white-collar dan karyawan laki-laki dan perempuan.

Sebuah survei dilakukan di 496 kota terhadap manajer-manajer daerah yang ada di Florida, usia antara 23 hingga 73 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer-manajer yang berusia tua merasa lebih puas daripada manajer-manajer yang lebih muda dalam pekerjaan mereka.

c) Pendidikan dan kecerdasan

Hubungan antara keduanya dengan kepuasan kerja tidak begitu jelas. Dalam suatu kesempatan ada hubungan signifikan di antara kecerdasan dan kepuasan kerja. Sementara itu, ada hubungan yang negatif antar-pendidikan dan kepuasan kerja.

Jadi, dapat dikatakan bahwa kedua faktor tersebut dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja, walaupun demikian ada penelitian yang menunjukkan tidak ada hubungan antara pendidikan, kecerdasan, dan kepuasan kerja.

d) Jenis kelamin

Dalam suatu kesempatan, faktor demografi jenis kelamin tidak memengaruhi tinggi atau rendahnya kepuasan, tetapi faktor-faktor lain yang ada hubungannya dengan jenis kelamin, seperti gaji, jabatan, dan peluang kenaikan tingkat.

Perempuan lebih puas dibandingkan dengan laki laki. mereka juga menunjukkan bahwa perempuan berada pada tahap sosial yang sama dan mendapat gaji yang sama dengan laki-laki, variabel lain yang penting adalah sikap perempuan yang dapat memberi sumbangan terhadap berbagai peran jika berada di luar rumah.

e) Jabatan

Jabatan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. jabatan yang ada dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa cara seperti keterampilan & keahlian, jangka waktu latihan,

jumlah tanggung jawab sosial, ataupun sikap kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja individu.

Pada umumnya, individu yang mempunyai jabatan di tingkat bawah lebih mengalami perasaan tidak puas dibandingkan dengan individu yang ada di tingkat atas. Selanjutnya, Porter juga mempunyai alasan bahwa jabatan yang tinggi dapat lebih memuaskan ego, status, gaji, dan pengendalian diri serta ditambah dengan peningkatan tanggung jawab (*responsibility*) dan otoritas (*authority*).²⁴

e. Indikator-indikator Kepuasan kerja

Dalam usahanya mempertahankan para karyawannya maka para pimpinan harus memperhatikan apa yang menjadi indikator utama yang harus diperhatikan guna menghindari ketidakpuasan kerja dengan harapan agar pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut menjadi sesuatu yang menyenangkan. Bahwa orang yang merasakan kepuasan dan ketidakpuasan melakukan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu :²⁵

- 1) Faktor Higienis
- 2) Faktor Motivasi

Berikut akan dijelaskan secara singkat mengenai dua faktor kebutuhan yang menjadi indikator kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan.

a. Faktor Higienis

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah atau kebutuhan kesehatan secara terus menerus. Faktor ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang diberikan oleh perusahaan demi kesehatan dan kepuasan kerja karyawan. Apabila faktor higienis ini tidak terpenuhi, maka hal inilah yang menyebabkan timbulnya rasa ketidakpuasan kerja bagi karyawan.

²⁴*Ibid*, h.120-134

²⁵Malayu Sp Hasibuan, *manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: Djambatan,2006),

b. Faktor Motivasi

Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan penghargaan pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaannya. Indikator dari kepuasan kerja terdiri dari: “kepuasan gaji, supervise, promosi, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja”. Orang dan pekerjaan mereka adalah unsur pokok yang terlihat, akan tetapi jelas bahwa ada banyak variabel antara orang dan pekerjaan mereka yang membantu menentukan apakah hubungan memuaskan.²⁶

f. Hubungan Etika kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Etika kerja Islam menganggap dedikasi pada pekerjaan sebagai suatu kebajikan Usaha yang memadai harus diberikan pada pekerjaan seseorang, yang dianggap sebagai kewajiban bagi orang yang mampu. Etika kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan dan konsultasi dianggap sebagai cara mengatasi rintangan dan menghindari kekeliruan.

Hubungan sosial ditempat kerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan seseorang dan mencapai keseimbangan pada kehidupan individu dan sosial seseorang. Sebagai tambahan, pekerjaan dianggap sebagai sumber independensi dan sebagai cara untuk membantu pertumbuhan pribadi, menghargai diri, kepuasan dan pemenuhan diri.²⁷ Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya. Aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dapat meliputi upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan.²⁸

²⁶Robert N Strauss, *Manajemen Umum: sebuah pengantar*, terj. Adi Nugroho (Yogyakarta : BPFE, 2006), h.24

²⁷Alwiyah jAMIL, *Pengaruh etika Kerja islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi: komitmen organisasi sebagai mediator*, Tesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi UNDIP. 2007. h. 4

²⁸Tiara Rachmawati, “Pengaruh etika kerja islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional dengan motivasi intrinsik sebagai variabel vemediasi,” dalam *Management Analysis Journal*, vol 7 , h.270

Dari pendapat diatas diketahui bahwa etika kerja islam sangat berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan karena diantaranya kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan reaksi -reaksi yang negatif bagi karyawan dan mempengaruhi sikap dan etika karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

B. Penelitian yang Relevan

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini dibutuhkan beberapa hasil penelitian terdahulu, yang pernah saya baca diantara:

Tabel 2.2
Penelitian yang relevan

No	Nama dan judul peneliti	Variabel	Hasil peneliti	Perbedaan
1	Heppy Harmoko & Hadi Sunaryo. (Pengaruh etika kerja islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan). (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)	Variabel yang digunakan peneliti adalah Variabel bebas yaitu etika kerja islam dan kepuasan kerja. Variabel terikatnya adalah kinerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden mengenai Etika Kerja Islam sudah cukup baik, nilai rata-rata Kepuasan kerja masih kurang, dan nilai rata-rata Kinerja Karyawan sudah cukup baik.	Jurnal membahas tentang kinerja karyawan sedangkan judul skripsi yang diangkat tidak membahasnya

2	Tery Aris Archandar Pengaruh etika kerja terhadap keterlibatan kerja dan implikasinya terhadap komitmen kerja,kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan pada karyawan lembaga pendidikan tinggi.	variabel bebas atau independen, sementara komitmen afeksi, komitmen berkesinambungan dan komitmen karir serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja pekerjaan sebagai variabel tidak bebas atau dependen. Seluruh variable menggunakan pengukuran indikator	Hasil Penelitian adalah membuktikan bahwa etos kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap keterlibatan kerja,keterlibatan pekerjaan telah berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen berkelanjutan dan komitmen karir kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja pekerjaan .	Pada judul tidak membahas Keterlibatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi dan perbedaan pada tempat peneliti
3	Ajeng Tria Permatasari	Variabel bebasnya	Hasil penelitian	Jurnal membahas

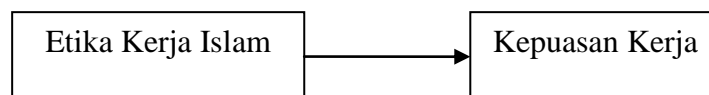
	Analisis pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta	adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja dan variabel terikatnya yaitu etika kerja islam	menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap keupasan kerja dan motivasi kerja karyawan BNI Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta.	tentang Motivasi Kerja karyawan sedangkan judul skripsi tidak membahasnya dan perbedaan pada tempat peneliti.
4	Alwiyah Peningkatan etika kerja islam terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)	Variabel bebas nya adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan variabel terikatnya yaitu etika kerja islam	penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima dan pada dasarnya sesuai dengan pernyataan Yousef. Variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan	Judul skripsi tidak membahas tentang komitmen organisasi. Di di dalam jurnal ada membahas tentang komitmen organisasi. Dan perbedaan pada tempat meneliti.

			<p>terhadap <i>affective commitment, normative commitment,</i> dan <i>continuance commitment</i> ternyata lebih dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial.</p>	
5	<p>Siti Nur Azizah Analisis pengaruh etika kerja islami terhadap kepuasan kerja komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan di yayasan Al Huda kebumen</p>	<p>Variabel terikatnya adalah etika kerja islami dan variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Organization al Citizenship B</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel etika kerja Islam tidak</p>	<p>Jurnal membahas komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan di yayasan Al Huda kebumen sedangkan judul skripsi tidak membahasnya</p>

		ehavior.	berpengaruh signifikan terhadap OCB dan etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen.	dan perbedaan pada tempat meneliti
--	--	----------	---	------------------------------------

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai analisis pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Dalam rangkaian langkah-langkah penelitian yang disajikan dalam bab ini hipotesis itu merupakan

rangkuman dari kesimpulan-kesimpulan teoretis yang diperoleh dari penelaahan kepustakaan.²⁹

Berdasarkan rumus masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

Ha : Etika kerja islam berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan

²⁹ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008)
h.21

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti yang di lakukan dengan pengujian statistik.³⁰

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih peneliti adalah PT Bakrie Kabupaten Asahan yang terdapat di Kisaran Provinsi Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2018 sampai bulan Maret 2019 di PT Bakrie Kabupaten Asahan. Yang digambarkan pada tabel 3-1 berikut.

³⁰Sugiyono, *Metode penelitian Bisnis* (Yogyakarta : Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2007), h.84

Tabel3.1
Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian Kegiatan

Keterangan	Bulan dan Minggu																							
	Okober				November				Desember				Januari				Febuari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																								
Penyusunan Proposal																								
Bimbingan Proposal																								
Seminar Proposal																								
Pengumpulan Data																								
Bimbingan Skripsi																								
Sidang Skripsi																								

C. Populasi dan Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³¹ Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 200 karyawan PT Bakrie Kabupaten Asahan dibagian divisi pengolahan getah karet.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Banyaknya karyawan yang ada di PT Bakrie Kabupaten

³¹Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Book. (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 117

Asahan. Dan keterbatasan penulis maka sampel dalam penelitian ini yang akan diambil yaitu 200 responden. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus solvin.³²

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n =Ukuran Sampel

N =Ukuran populasi

e =Kelonggaran ketidak telitian krena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditelolir atau diinginkan 10% atau 0,10.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel

$$n = \frac{200}{1+200(0,10)^2} = 67 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 67 karyawan di PT Bakrie Kabupaten Asahan.

3. Teknik Penarikan Sampel

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh penulis dari lapangan (*field research*). Dalam hal ini penulis menggunakan metode pengumpulan data kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan sebagai pelengkap dari data primerdiperoleh oleh *library search*, terutama dari *text book*, majalah, surat kabar, dan buletin, serta literatur penunjang untuk membantu analisis data primer yang diperoleh. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan data melalui buku, jurnal dan internet yang menjadi bahan referensi pendukung bagi peneliti

³²Azuar Juliandi & Irfan, *Metodologi penelitian kuantitatif*, (Bandung : Citapustaka media perintis, 2014), h. 59

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dimana variabel bebas (X) yaitu etika kerja islam dan variabel (Y) kepuasan kerja.

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang tergantung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini yaitu kualitas pelayanan, dan kepuasan pelanggan. Variabel terikat Y (Kepuasan kerja) dan variabel X1 (Etika kerja) Penjelasan definisi operasional dari masing-masing variabel terikat dan variabel bebas terdapat pada tabel operasional beserta penjelasan dan indikatornya para ahli :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dapat menunjukkan kesesuaian kerja dengan apa yang diembankan kepada karyawan. Indikator Kepuasan terdiri dari, yaitu :

- a. Kepuasan gaji
- b. Supervisi
- c. Promosi
- d. Pekerjaan itu sendiri.
- e. Rekan kerja

2. Etika kerja

Etika kerja Islami ialah bahwa nilai nilai agama dan moral hendaklah diambil dan digunakan sebaik baiknya ketika dalam aktivitas bekerja. Beberapa nilai nilai luhur dalam etika Islam yang dapat diterapkan dalam bekerja dapat merujuk pada kepribadian dan sifat tauladan Nabi seperti amanah dan dapat dipercaya (amanah), dedikasi dan profesional (Jathanah), jujur (sidiq), dan mampu menerapkan (tabligh). Selain itu, banyak ajaran Islam lainnya yang ditauladankan oleh beliau seperti beriman dan bertakwa, melakukan pekerjaan yang halal dengan baik, berakhlak mulia, dan sebagainya. Indikator etika kera islam terdiri dari, yaitu :

- a. Kerja Keras
- b. Komitmen dan dedikasi untuk bekerja
- c. Penghindaran metode tidak etis
- d. Daya saing di tempat kerja

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah kuisisioner yang teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada konsumen untuk dijawab. Dalam penyusunan kuisisioner ini penulis menggunakan *skala likert* dengan bentuk ($\sqrt{\quad}$)dimana setiap pertanyaan mempunyai lima (5) opsi yaitu:

Tabel 3.2
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
1. Sangat Setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Kurang Setuju (KS)	3
4. Tidak Setuju (TS)	2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berikut kisi-kisi instrument untuk mengukur etika kerja islam dan kepuasan kerja, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja

No.	Variabel	Indikator	Jenis data
1	Etika Kerja Islam (X1)	1. Kerja Keras 2. Komitmen dan dedikasi untuk bekerja 3. Penghindaran metode tidak etis	Skala Likert

		4. Daya saing di tempat kerja	
2	Kepuasan kerja (Y)	1. Kepuasan gaji 2. Supervisi 3. Promosi 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Rekan Kerja	Skala Likert

G. Instrument Penelitian

1. Uji Instrument data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.³³ Validitas data berkenaan dengan tingkat kecermatan dalam suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas data setiap butir pertanyaan maka, digunakan teknik korelasi *product moment*. Yaitu:

$$xy = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Keterangan:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum Y^2)$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

³³Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro (Semarang, 2006), h. 76

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali x dan y

Kriteria pengujian Validitas Instrumen

- 1) Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05 maka butir instrumen tersebut valid
- 2) Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05 maka butir instrumen tersebut tidak valid dan harus dihilangkan.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus *Cronbach Alpha*.³⁴

2. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu dalam penggunaan regresi, terdapat dua asumsi dasar yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi tersebut adalah asumsi tentang normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data

³⁴Azuar Juliandi, *Metode penelitian Kuantitatif. Book.* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h..86

tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolonieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah $\text{tolerance} < 0,10$ sama dengan $\text{VIF} > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian sama, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau homoskedastisitas.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengelola hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode regresi sederhana.

1. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variabel

terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Besar koefisien Regresi

X = Variabel bebas (Etika Kerja Islam)

a. Uji t (uji persial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variable dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciences*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signficane level taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

r = Korelasixy

n = Jumlah sampel

t = t hitung

b. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y adalah:

$$d = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

d = Koefisiendeterminasi

r = Koefisienkolerasi variable bebasdengan variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Perusahaan

PT BSP adalah salah satu anggota kelompok Usaha Bakrie yang termasuk perusahaan swasta nasional pertama di Indonesia. Nama PT Bakrie Plantations Tbk merupakan salah satu dari sekian perubahan nama yang mengakibatkan pula beberapa kali pergantian kepemilikan. Perusahaan didirikan pada Tahun 1911 berawal dari usaha perkebunan tembakau, namun kemudian secara bertahap ke perkebunan karet dan kelapa sawit. Kepemilikan mengalami beberapa kali pergantian diantara tahun 1942 dan 1956, seperti juga pada namanya. Tahun 1957, perusahaan menjadi unit usaha milik Uniroyal Inc dan berubah namanya menjadi PT. United States Rubber Sumatera Plantations.

Tahun 1970 Namanya berubah kembali, kali ini PT Uniroyal Sumatera Plantations dan memperoleh status penanaman Modal Asing (PMA) dengan kepemilikan tetap berada pada Uniroyal Inc. Pada tahun 1986, Bakrie Group mengambil alih kepemilikan dan nama berganti menjadi PT. United Sumatera Plantations. Langkah tersebut menandai awal masuknya kelompok Usaha Bakrie kedalam bidang usaha perkebunan dan menjadikan salah satu pelaku utama di sektor Agribisnis. Ditahun 1989, kelompok Usaha Bakrie melakukan reorganisasi sehingga memungkinkan PT. United Sumatera Plantations menjadi ujung tombok usaha-usaha perkebunan dan agribisnis lainnya.

Diakhiri 1989, perusahaan memperoleh izin menawarkan 30% sahamnya kepada public di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dengan nama PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Perubahan nama tersebut disetujui oleh Menteri Kehakiman pada tanggal 11 Mei 1993 berdasarkan Surat No. C2-3004.HT.01.04.TH'93. Pada Tahun 1993 perusahaan mulai mengganti sebagian tanamannya yang ada di Kisaran Sumatera Utara, menjadi perkebunan kelapa sawit. Keputusan ini didasarkan pada kebutuhan untuk melaksanakan diversifikasi usaha. Pada tanggal 03 Oktober 2005 dilakukan kegiatan peletakkan batu pertama pabrik pengolahan

sawit dimana pelaksanaan peresmian Palm Oil Mill (POM) Kisaran dilakukan tanggal 09 Agustus 2007.

2. Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

a. Visi

Menjadi Perusahaan Agrobisnis Terintegrasi Nomor Satu dan Paling Dikagumi di Indonesia (*To Be The Number One and Most Admired Integrated Agro-Business Company in Indonesia*).

b. Misi

Mengembangkan dan menjaga Kestinambungan Komunitas dengan Melakukan Ekstraksi Penciptaan Nilai Optimal Melalui Kegiatan Operasi yang Ramah Lingkungan dan Memanfaatkan Keahlian Kunci dalam Operasi Multi Tanaman dan Operasi Global. (*Nurture and Sustain the Wealth of Our Community by Extracting the Optimum Value Creation through Environmentally Friendly Operation and Leveraging Core Expertise in Multi Crops and Global Operations*).

c. Nilai Inti (Core Values)

1) *BSP is our home* : BSP adalah rumah kita

Rasa memiliki yang kuat, senantiasa menjunjung kerja sama tim, sikap saling menghargai, dan komunikasi terbuka, merawat perusahaan layaknya rumah sendiri, mengembangkan rasa nyaman seperti dirumah sendiri, bertenggang rasa dan memperjuangkan harmoni menuju arah yang sama.

2) *Initiative and Empowerment with Accountability* : Inisiatif dan pemberdayaan yang bertanggungjawab

Diartikan setiap unit usaha dan insan PT BSP harus provokatif mengejar Visi dan Misi, dan dibekali dengan pemberdayaan, tetapi harus dapat dipertanggungjawabkan

3. Makna Logo Perusahaan

Gambar 4.1
Logo Perusahaan



1) Makna Logo Bakrie Sumatera Sumatera Plantations

a. Dua garis tebal lengkung berwarna merah bata (Terakota) mencerminkan tanah khas Indonesia yang subur. Bentuk ini seakan-akan terbagi dua oleh bidang putih di tengahnya, menandakan tanah yang telah diolah / dibajak, yang berarti akan semakin subur. Bentuk lengkung mengambil citra permukaan bumi.

b. Titik-titik biru di atasnya mencerminkan langit semesta, dengan mengambil bentuk susunan konstalasi bintang utara (meluku), melambangkan cita-cita yang tinggi namun tidak melupakan tempat asalnya (bentuk alat bajak yang identik dengan tanah subur).

c. Logo tidak dibatasi dengan kotak atau lingkaran, menandakan kedinamisan yang tidak terbatas.

d. Komposisi grafis mengambil gaya seni desain modern, dimaksudkan untuk memosisikan citra Bakrie ke masa depan (*futuristic*) yang membedakannya dari perusahaan lain.

2) Makna falsafah Logo Bakrie

a. Menggapai cita setinggi mungkin adalah semangat universal. Namun cita yang tinggi patut berpijak di atas dasar yang kokoh dan memberinya inspirasi serta nafas kehidupan. Cita tinggi selayaknya tidak melupakan tempat berpijaknya.

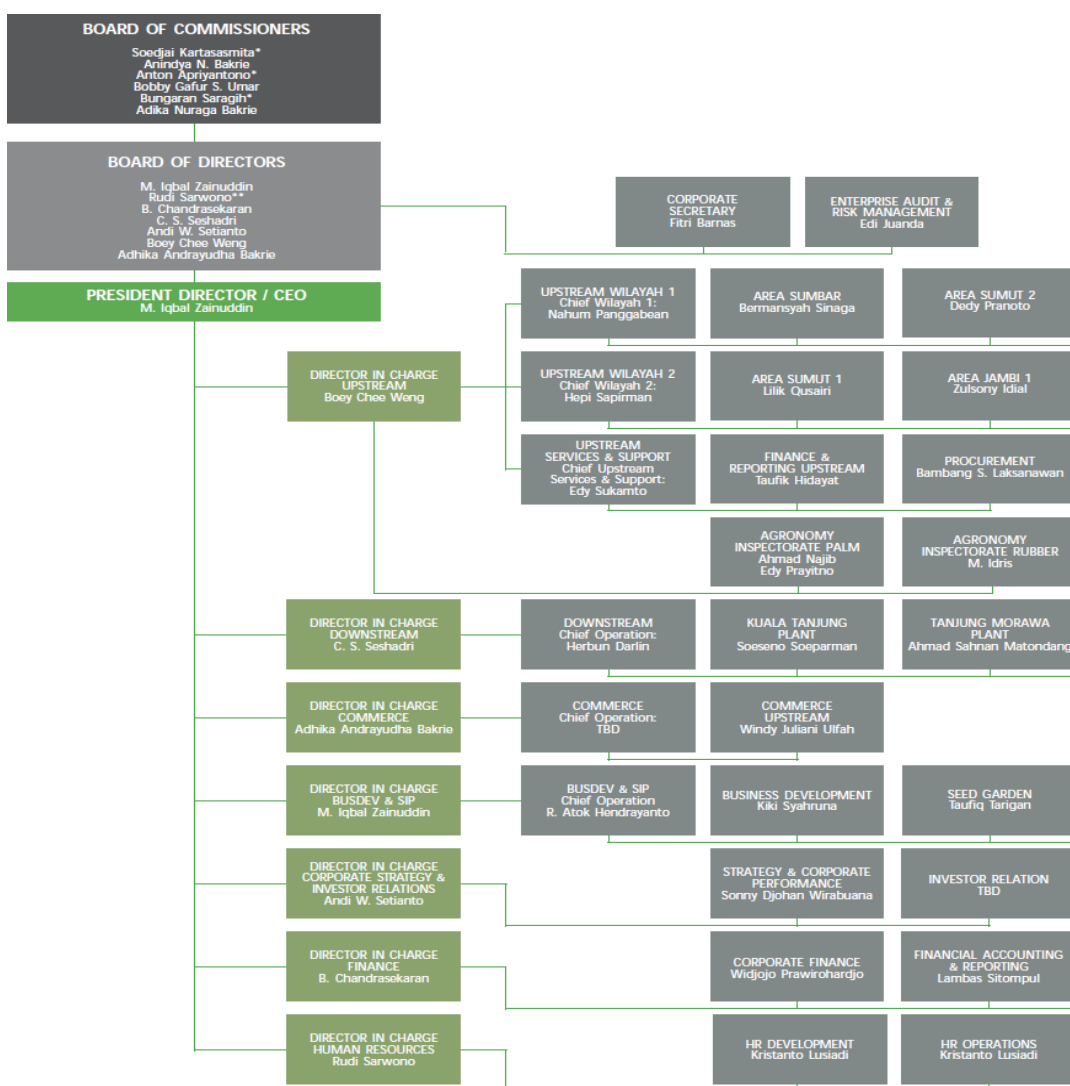
b. Betapa pun hebat, besar dan tingginya cita, Bakrie tidak akan pernah melupakan dimana ia berpijak dan harus berpijak selamanya. Sebab pijakan itulah

yang mewarisi tradisi, kultur dan semangat usaha. Pijakan itulah yang memberi bentuk Bakrie kini dan Bakrie masa depan.

4. Struktur Organisasi

Berikut ini adalah struktur Organisasi yang terdapat pada perusahaan PT Bakrie Kabupaten Asahan yaitu

Gambar4.2
Struktur Organisasi



B. Hasil Penelitian

1. Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden dari penelitian ini yang meliputi kelamin dan usia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 orang

karyawan di PT Bakrie kabupaten asahan, yang berusia 23 tahun sampai dengan 54 tahun yang bekerja sebagai karyawan di PT Bakrie Kabupaten Asaahan pada karyawan pengolahan getah karet. Berdasarkan data deskriptif dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa presentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang dengan persentase 100.0.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	67	100.0	100.0	100.0

Sumber: SPSS 16.0

2. Usia

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di bawah ini, dapat diketahui bahwa presentase responden yang berusia 23 tahun sampai 30 tahun dalam penelitian ini sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 34.3 persen. Dan untuk responden yang berumur 31 tahun sampai 40 tahun dalam penelitian ini sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 9.0 kemudian presentase responden yang berumur 42 tahun samapai 50 dalam penelitian ini sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 47.8 , responden yang berumur 50 tahun sampai 54 tahun dalam penelitian ini sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 9.0. yang paling mendominan dalam penelitian ini adalah umur 42 tahun sampai 50 tahun.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23-30	23	34.3	34.3	34.3
31-40	6	9.0	9.0	43.3
42-50	32	47.8	47.8	91.0
50-54	6	9.0	9.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

C. Penyajian Data

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut.

1. Deskripsi hasil analisis presentase jawaban responden tentang variabel Etika Kerja Islam

Tabel 4.3
Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja Islam

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	49.3	33	49.3	1	1.5	0	0	0	0	67	100
2	27	40.3	34	50.7	6	9.0	0	0	0	0	67	100
3	37	55.2	30	44.8	0	0	0	0	0	0	67	100
4	34	50.7	32	47.8	1	1.5	0	0	0	0	67	100
5	37	55.2	28	41.8	2	3.0	0	0	0	0	67	100
6	40	59.7	15	22.4	10	14.9	2	3.0	0	0	67	100
7	47	70.1	11	16.4	9	13.4	0	0	0	0	67	100
8	8	11.9	25	37.3	32	47.8	2	3.0	0	0	67	100
9	0	0	0	0	4	6.0	30	44.8	33	49.3	67	100
10	30	44.8	33	49.3	1	1.5	3	4.5	0	0	67	100
11	32	47.8	34	50.7	1	1.5	0	0	0	0	67	100
12	35	52.2	30	44.8	1	1.5	1	1.5	0	0	67	100
13	30	44.8	36	53.7	1	1.5	0	0	0	0	67	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pertanyaan variabel Etika Kerja Islam, yaitu:

- a. Untuk item pertanyaan ke-1 (P1) menunjukkan frekuensi tertinggi yang sama antara (sangat setuju) dan (setuju) sebesar 33% dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).

- b. Untuk item pertanyaan ke-2 (P2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 34% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).
- c. Untuk item pertanyaan ke-3 (P3) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 37% (sangat setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (kurang setuju), (tidak setuju dan sangat tidak setuju).
- d. Untuk item pertanyaan ke-4 (P4) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 34% (sangat setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).
- e. Untuk item pertanyaan ke-5 (P5) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 37% (sangat setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).
- f. Untuk item pertanyaan ke-6 (P6) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 40% (sangat setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- g. Untuk item pertanyaan ke-7 (P7) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 47% (sangat setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).
- h. Untuk item pertanyaan ke-8 (P8) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 32% (kurang setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- i. Untuk item pertanyaan ke-9 (P9) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 33% (sangat tidak setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (sangat setuju dan setuju)
- j. Untuk item pertanyaan ke-10 (P10) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 33% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- k. Untuk item ke-11 (P11) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 34% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).
- l. Untuk item ke-12 (P12) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 35% (sangat setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)

- m. Untuk item ke-13 (P13) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 36% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Alternatif jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	S
1	25	37.3	38	56.7	3	4.5	1	1.5	0	0	67	100
2	23	34.3	38	56.7	5	7.5	1	1.5	0	0	67	100
3	21	31.3	39	58.2	6	9.0	1	1.5	0	0	67	100
4	28	41.8	35	52.2	4	6.0	0	0	0	0	67	100
5	29	43.3	34	50.7	4	6.0	0	0	0	0	67	100
6	25	37.3	35	52.2	6	9.0	1	1.5	0	0	67	100
7	33	49.3	32	47.8	2	3.0	0	0	0	0	67	100
8	29	43.3	33	49.3	5	7.5	0	0	0	0	67	100
9	0	0	0	0	4	6.0	36	53.7	27	40.3	67	100
10	30	44.8	34	50.7	3	4.5	0	0	0	0	67	100
11	33	49.3	31	46.3	2	3.0	1	1.5	0	0	67	100
12	29	43.3	38	56.7	0	0	0	0	0	0	67	100
13	39	58.2	28	41.8	0	0	0	0	0	0	67	100

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pertanyaan variabel Kepuasan Kerja, yaitu:

- a. Untuk item pertanyaan ke-1 (P1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 38% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- b. Untuk item pertanyaan ke-2 (P2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 38% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).

- c. Untuk item pertanyaan ke-3 (P3) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 39% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- d. Untuk item pertanyaan ke-4 (P4) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 35% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).
- e. Untuk item pertanyaan ke-5 (P5) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 34% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).
- f. Untuk item pertanyaan ke-6 (P6) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 35% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- g. Untuk item pertanyaan ke-7 (P7) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 33% (sangat setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).
- h. Untuk item pertanyaan ke-8 (P8) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 33% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).
- i. Untuk item pertanyaan ke-9 (P9) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 36% (tidak setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (sangat setuju dan setuju)
- j. Untuk item pertanyaan ke-10 (P10) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 34% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).
- k. Untuk item ke-11 (P11) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 33% (sangat setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- l. Untuk item ke-12 (P12) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 38% (setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (kurang setuju) (tidak setuju dan sangat tidak setuju)
- m. Untuk item ke-13 (P13) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 39% (sangat setuju) dan frekuensi yang sangat rendah sebesar 0% (kurang setuju) (tidak setuju dan sangat tidak setuju)

D. Analisis Data

1. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji keabsahan dalam penelitian, sering ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas suatu peneleitian yang memadai apabila suatu data penelitian valid, reliabel dan obyektif, sehingga suatu data penelitian yang dianggap akurat maka perlu dilakukan suatu pengujian validitas.

Tabel 4.5

Hasil Analisa Item Pernyataan Etika Kerja Islam

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.357	$0.003 < 0.05$	Valid
Item 2	0.564	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 3	0.469	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 4	0.270	$0.027 < 0.05$	Valid
Item 5	0.273	$0.26 < 0.05$	Valid
Item 6	0.493	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 7	0.407	$0.001 < 0.05$	Valid
Item 8	0.248	$0.43 < 0.05$	Valid
Item 9	0.283	$0.020 < 0.05$	Valid
Item 10	0.608	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 11	0.470	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 12	0.460	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 13	0.361	$0.003 < 0.05$	Valid

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja islam adalah valid.

Tabel 4.6

Hasil Analisa Item Pernyataan Kepuasan Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.546	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 2	0.544	$0.000 < 0.05$	Valid
Item 3	0.574	$0.000 < 0.05$	Valid

Item 4	0.421	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.385	0.001 < 0.05	Valid
Item 6	0.418	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.409	0.001 < 0.05	Valid
Item 8	0.377	0.002 < 0.05	Valid
Item 9	0.493	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.519	0.000 < 0.05	Valid
Item 11	0.491	0.000 < 0.05	Valid
Item 12	0.429	0.000 < 0.05	Valid
Item 13	0.352	0.004 < 0.05	Valid

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja islam adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.7

Hasil Uji Realibitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Status
Etika Kerja Islam	0.673	13	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.689	13	Reliabel

Sumber : Diolah SPSS 16.0

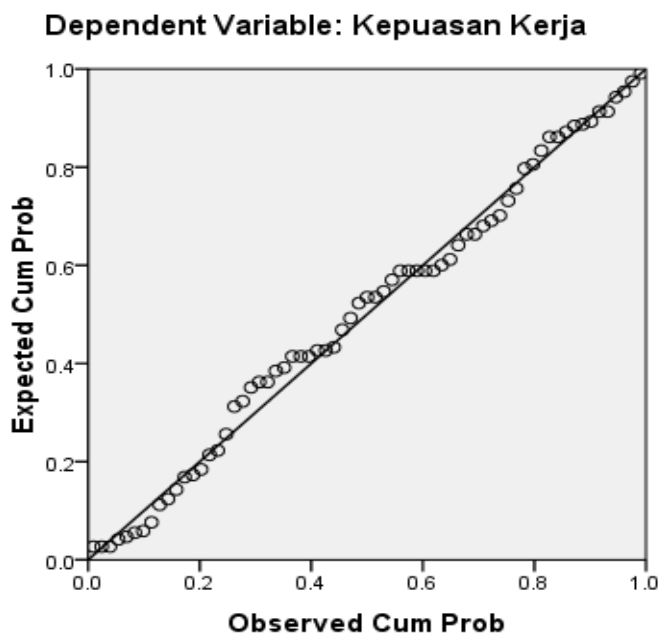
Berdasarkan tabel analisis di atas diketahui bahwa variabel etika kerja islam diperoleh nilai *Cronbach's* sebesar $0,673 < 0,6$ sebesar variabel kepuasan kerja diperoleh nilai *Cronbach's* sebesar $0,689 > 0,6$. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach'sAlpha* di atas 0,6 maka dapat dikatakan instrument penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pada uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependent dan independent memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi klasik

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditentukan adanya kolerasi yang ditinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- 1) Bila Toleranca $< 0,1$ atau sama dengan $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- 2) Bila Toleranca $> 0,1$ atau sama dengan $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model		Collinearity	
1	(Constant)	Tolerance	VIF
	Etika Kerja Islam	1,000	1,000
a. Dependent Variabel : kepuasan kerja			

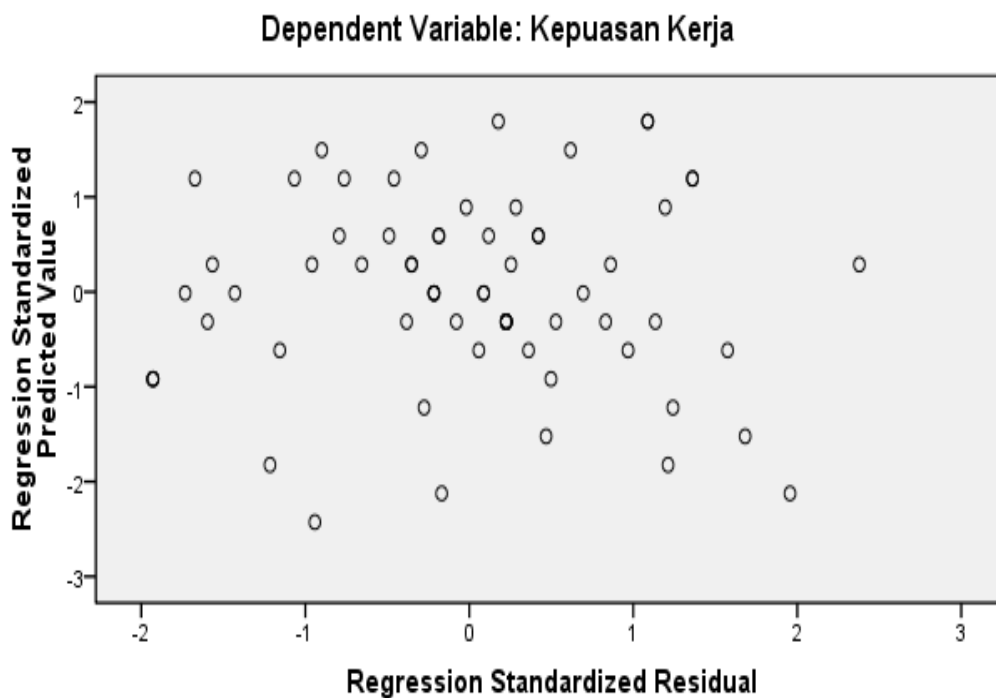
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel etika kerja Islam (X) dan Kepuasan Kerja (Y) sama yaitu sebesar 1.000 lebih kecil dari 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel etika kerja Islam yaitu 0,1.000 lebih besar 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.4
Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



Gambar diatas dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

3. Regresi Linear Sederhana

Model regresi linear Sederhana yang di gunakan adalah etika kerja islam sebagai variabel dependent dan independent. Dimana analisis sederhana berguna untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependent dengan variabel independent.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linear Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.013	6.994		4.434	.000
Etika Kerja Islam	.451	.122	.416	3.684	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam (X) terhadap kepuasan kerja (Y1) diperoleh persamaan linear sebagai berikut :

$$Y = a + b X + e$$

$$Y = 31.013 + 0,451X + e$$

Tabel diatas digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut.

- a. Nilai konstanta sebesar 31,013. Artinya apabila semua variabel independen X yaitu etika kerja Islam (X1) dianggap tidak mengalami perubahan atau konstan, besarnya variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y1) mengalami kenaikan sebesar 31.013.
- b. Nilai koefisien regresi etika kerja Islam (X1) adalah 0,451 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya, jika variabel etika kerja Islam mengalami kenaikan atau ditingkatkan 1 nilai, dapat disimpulkan bahwa nilai kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.451

a. Hasil Uji t (uji persial)

Tabel 4.10
Uji t (uji persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.013	6.994		4.434	.000
	Etika Kerja Islam	.451	.122	.416	3.684	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data, nilai t hitung etika kerja islam adalah sebesar 3,684 dan t tabel diketahui sebesar 1,670. Dengan demikian t hitung > t tabel atau $3,684 > 1,670$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dan ada pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial etika kerja islam berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bakrie.

b. KoefisienDeterminasi (D)

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.160	3.29527

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai *R-Square* sebesar 0,173 hal ini berarti 17,30% variabel nilai kepuasan kerja dipengaruhi oleh

peran variabel etika kerja islam. Sisanya 82,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas memiliki pengaruh variabel terikat. Lebih rinci analisis dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan uji t (parsial) etika kerja islam sebesar $3,684 > 1,670$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan, menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan etika kerja dan kepuasan kerja. Variabel etika kerja islam sangat signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Pengujian variabel Etika Kerja islam terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja islam seseorang karyawandi PT Bakrie Kabupaten Asahan maka akan semakin baik tingkat kepuasan karyawan tersebut pada pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup sehingga bila individu memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya maka akan ada kecenderungan untuk memperbaiki kehidupan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mengarahkan sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengelolaan data dari penelitian skripsi ini yang berjudul Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bakrie Kabupaten Asahan (Studi Kasus Pada Pengolahan Getah Karet PT Bakrie Kabupaten Asahan) yang di laksanakan dengan cara memberi angket kepada 67 responden. Di dapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

nilai t hitung etika kerja islam adalah sebesar 3,684 dan t tabel diketahui sebesar 1,670. Dengan demikian t hitung > t tabel atau $3,684 > 1,670$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dan ada pengaruh yang signifikan.

Perusahaan yang baik yaitu perusahaan yang mempunyai etika kerja islam yg baik di dalam manajemen perusahaan itu tersebut, karena etika kerja islam juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Jika perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik maka etika seorang karyawan lebih baik untuk bekerja dan perusahaan akan lebih maju.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka di ajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini kiranya dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT Bakrie Kabupaten Asahan dalam mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas kerja pegawai, melalui penerapan konsep etika kerja islam sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai yang dapat dijadikan sebagai cara untuk tercapainya visi misi perusahaan dengan begitu kepuasan kerja karyawan dapat terwujud.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dengan lebih mengembangkan variabel independen.

DAFTAR PUSAKA

- Abdullah, M. Yatimin. *Pengantar Studi Etika*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2006
- Al-Khazemi, Ali A. "Scaling an Islamic Work Ethics, *The Journal of Social Psychology*". No.5. Volume 128. 2003.
- Ari, Prasetyo. "Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Islam Pada Karyawan Muslim Tenaga Kependidikan". *JESTT*. No. 1. Volume 1. 2014
- Badroen, Faisal. *Etika Bisnis Dalam Islam*, Jakarta: Kencana. 2006
- Gunawan, Irwan," profil PT Bakrie" <https://www.bakriesumatera.com/index.php/id/bisnis-kami> (home page on-line): Internet (diakses pada tanggal 5 januari 2019).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006\
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi. 2006
- Hasibuan, Malayu Sp. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Djambatan. 2006
- Ismanto, Kuart. *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2009
- Jamil, Alwiyah. *Pengaruh etika Kerja islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi: komitmen organisasiI sebagai mediator*, Tesis. Jakarta : Fakultas Ekonomi UNDIP. 2007
- Juliandi, Azuar. *Metode penelitian Kuantitatif. Book*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2013
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012
- Q.S At-Taubah 9:105
- Q.S Al-Isra 17:85
- Rachmawati, Tiara. Pengaruh etika kerja islami dan kepuasan kerja pada komitmen organisasional dengan motivasiI intrinsik sebagai variabel vemediasi", *Management Analysis Journal*. No.5. Volume 7. 2016
- Rusniyati. *Hubungan Etika Ke,ja Islam dengan Komitmen Organisasi: Kajian Di Kalangan Kaki tangan Lembaga Urusan Tabungan Haji*, Malaysia: UMM. 2009
- Rivai, Veithzal. *Islamic Business And Economic Ethic*, Jakarta: Kencana. 2006

- Salmiyah, Abi Ummu, "Etika Kerja dalam Islam". www.spesialistorch.com. (Di akses pada 17 desember 2018).
- Sidik, Tono et al. *Ibadah dan Akhlak dalam Islam*, Yogyakarta: UII Press Indonesia. 1998
- Sihab, M. Quraish. *Wawasan Al-Qur'an Tafsir Maudlui atas Berbagai Persoalan Umat*, Bandung: Mizan. 2000
- Sinambela. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi* , Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012
- Sijabat, Jadongan. "komitmen organisasi auditor: studi empiris pada KAP besar di Jakarta yang Berafiliasi dengan KAP Asing (*The Big Four*," *jurnal kajian akuntansi*. No.2. Volume 1. 2009.
- Smith et al. *Manajemen Personalialia*, Surabaya : PT. Angkasa. 2006
- Strauss, Robert N. *Manajemen Umum: sebuah pengantar*, terj. Adi Nugroho, Yogyakarta : BPFE. 2006
- Subiyanto, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati" *Jurnal Ekonomi Syariah*. No. 2. Volume 4. 2016
- Sugiyono. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2015
- Sugiyono. *Metode penelitian Bisnis* . Yogyakarta : Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi. 2007
- Wijono, Surtato. *psikologi industri & organisasi : dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*, Jakarta : Prenadamedia group. 2015
- Zubair, Ahmad charris. *kuliah etika dalam pengertian etika dan norma*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1995
- Yakub, Hamzah. *Etika Islam dalam pembinaan Akhlaqulkarimah suatu pengantar*, Bandung: CV Diponegoro. 1983

LAMPIRAN

**ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BAKRIE KABUPATEN
ASAHAN (STUDI KASUS PADA PENGELOLAHAN GETAH KARET PT.
BAKRIE KABUPATEN ASAHAN)**

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA : _____
 USIA : Tahun
 JENIS KELAMIN : Laki-Laki Perempuan

Jawab pertanyaan berikut dengan memberi tanda ceklis (√) pada setiap jawab yang anda pilih.

Kuesioner penelitian

Petunjuk pengisian

Berikan tanda ceklis(√) pada pilihan jawaban yang paling sesuai

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Kurang Setuju : KS

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

Etika Kerja Islam (X)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bekerja penuh dengan semangat					
2.	Saya memberikan perhatian besar terhadap pekerjaan saya					
3.	Saya bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawab					
4	Saya bekerja dengan kemampuan terbaik saya					
5	Keadilan adalah hal yang paling penting dalam bekerja					
6	Selain saya bekerja untuk Allah SWT saya bekerja untuk sesama manusia					

7.	Niat bekerja saya karena Allah SWT memberikan nilai lebih pada pekerjaan saya					
8.	Tidak mengeluh dalam menghadapi kondisi apapun					
9.	Saya bekerja sesuai tuntunan dan ajaran Rasulullah					
10.	Saya tidak akan menyia nyiakkan waktu yang ada dalam bekerja					
11.	Saya menghabiskan waktu kerja dengan melakukan sesuatu yang berguna					
12.	Banyak manfaat yang saya peroleh dalam mengerjakan pekerjaan ini					
13.	Berinisiatif membantu karyawan lainnya yang mengalami kesulitan					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bersedia untuk berkerja lebih keras karena gaji saya					
2.	Saya percaya gaji yang saya terima setara dengan pekerjaan					
3.	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan banyak hal bagi karyawan lain					
4.	Saya memiliki peluang untuk belajar keterampilan baru tentang peningkatan karir					
5.	Atasan saya memiliki kemampuan membuat keputusan dengan cepat dan tepat					
6.	Proses operasional dalam perusahaan dapat bekerja dengan lancar					
7.	Proses komunikasi dalam perusahaan berjalan secara lancar					
8.	Saya merasakan adanya rasa saling percaya dan menjalin komunikasi dengan baik					
9.	Saya suka melakukan pekerjaan saya karena sesuai dengan minat saya					
10.	Saya selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal hal baru dan mempelajarinya					
11.	Rekan kerja saya sangat membantu dan sangat ramah					
12.	Saya sangat mudah beradaptasi dengan mereka					
13.	Saya merasakan suasana kekeluargaan yang kental					

Dokumentasi Pengisian Kuisisioner Karyawan PT Bakrie Kabupaten Asahan



Dokumentasi Bersama Karyawan PT Bakrie Kabupaten Asahan Didepan Kantor Bakrie Sumatera Plantations.



Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37367	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



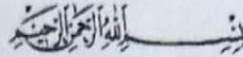
**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Website : www.umsu.ac.id
Nomor dan tanggalnya



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Dekan Fai UMSU
Di
Tempat

24 Safar 1437 H
07 November 2018 M



Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Dwi Damayanti
Npm : 1501280059
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumalatif : 3,48
Megajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Nasabah Terhadap Simpan Pinjam di BMT Anugerah Batang Kuis.			
2	Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bakrie Kabupaten Asahan (Studi Kasus pada Pengolahan Getah Karet PT Bakrie Kabupaten Asahan)	15/11-2018 		
3	Pengaruh Faktor-Faktor Keputusan Konsumen Terhadap Penggunaan Pembiayaan Syariah Pada Fifgroup Medan Branch			

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

(Dwi Damayanti)

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dwi Damayanti
 NPM : 1501280059
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
 Dosen Pembimbing : Hj. Dahrani, SE, M.Si
 Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bakrie Kabupaten Asahan (Studi Kasus Pada Pengolahan Getah Karet PT. Bakrie Kabupaten Asahan)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
5 Mnt	Cekat pedoman FAI UMSU dan Program Skripsi Bab II Khusailun dan Bab I buat rencana detail		
10 Mnt	Bab IV masih belum lari dgn rumusan masalah		
13 Mnt	Subsidi bimbingan Acc - Sidang Mujid Wajun		

Medan, 14 - 3 - 2019

Diketahui/Disetujui
 Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Hj. Dahrani, SE, M.Si



Unggul, Cerdas & Terpercaya

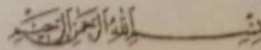
Wita amarah di awal ya agar disalahkan
Pecah- belah langgarnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Hj. Dahrani, SE, M.Si

 Nama Mahasiswa : Dwi Damayanti
 Npm : 1501280059
 Semester : VII
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bakrie Kabupaten Asahan (Studi Kasus pada Pengolahan Getah Karet PT Bakrie Kabupaten Asahan)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
9 Januari	dilihat Revisi Skripsi FAJ UMSU - Fenomena - Perbaikan sesuai arahan dan bimbingan		
19 Januari	Koreksi Kembali Kata Kata dan Perbaiki yang salah		

Medan, 16 Januari 2019

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dosen Pembimbing

Hj. Dahrani, SE, M.Si



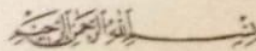
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Unggul Cerdas & Terperpek
 Beriman dan Berkeadilan
 Beramal dan Berprestasi



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : **Dwi Damayanti**
 Npm : **1501280059**
 Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
 Jenjang : **S1 (Strata Satu)**
 Ketua Program Studi : **Isra Hayati, S.Pd, M.Si**
 Dosen Pembimbing : **Hj. Dahrani, SE, M.Si**
 Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bakrie Kabupaten Asahan (Studi Kasus Pada Pengolahan Getah Karet PT. Bakrie Kabupaten Asahan)**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
19 Januari	Ace bimbingan proposal Siap utk lanjut		

Unggul | Cerdas | Terperpek Medan, 19 Januari 2019

Diketahui/disetujui
 Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing

Hj. Dahrani, SE, M.Si



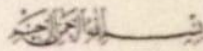
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20228 Telp (061) 9622400

Website : www.ummsu.ac.id E-mail : rektor@ummsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Ummatun Namahun Salafun Awwalun
Kalamun dan Kalamun



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari ini Sabtu, Tanggal 16 Februari 2019 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Dwi Damayanti
Npm : 1501280059
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Bakrie Kabupaten Asahan (Studi Kasus Pada Pengolahan Getah Karet PT Bakrie Kabupaten Asahan)


Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kepuasan kerja
Bab I	Pokok permasalahan kurang tuntas Pembahasan harus konsisten
Bab II	landasan teori dari kitab asli
Bab III	Metode disesuaikan
Lainnya	Gelar tidak digunakan dalam daftar pustaka Terapkan panduan penulisan
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

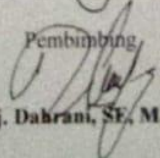
Medan, 16 Februari 2019

Tim Seminar

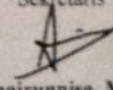
Ketua


(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

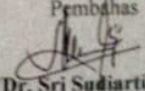
Pembimbing


(Hj. Dahrani, SE, M.Si)

Sekretaris


(Khairunnisa, MM)

Pembahas


(Dr. Sri Sudiarti, MA)



UIN
UIN
UIN

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 16 Februari 2019 M, menerangkan bahwa :

Nama : Dwi Damayanti
Npm : 1501280059
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Bakrie Kabupaten Asahan (Studi Kasus Pada Pengolahan Getah Karet PT Bakrie Kabupaten Asahan)

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

Medan, 16 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembimbing

(Hj. Dahrani, SE, M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembahas

(Dr. Sri Sudiarti, MA)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



(Zailani, S.PdI, M.A)



UMSU

Unggul! Cerdas! Terpercaya!

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : **07/II.3/UMSU-01/F/2019**
Lamp : -
Hal : Izin Riset

18 J. Akhir 1440 H
23 Februari 2019 M

Kepada Yth : **Pimpinan PT.Bakrie Kabupaten Asahan**
Di

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : DWI DAMAYANTI
NPM : 1501280059
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.BAKRIE KABUPATEN ASAHAN (STUDI KASUS PADA PENGELOLAHAN GETAH KARET PT.BAKRIE KABUPATEN ASAHAN)

Demikianlah hal ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan **6**

Wakil Dekan I

Zailani, S.Pd.I, MA



Nomor : 031/HRD Training/III/2019

Kisaran, 05 Maret 2019

Kepada Yth.,
Bapak Zailani S.Pd.I, MA
An Dekan, Wakil Dekan
Universitas Muhammadiyah Sumut
Fakultas Agama Islam
Jalan. Kapten Mukhtar Basri No.3
Medan - 20238

Hal : Permohonan Izin Melaksanakan Riset

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Bapak nomor : 87/II.3/UMSU-01/F/2019 tertanggal 23 Februari 2019 perihal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa manajemen menyetujui permohonan dimaksud untuk melaksanakan Riset di Bunut Rubber Factory atas nama :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	Dwi Damayanti	1501280059	Manajemen Bisnis Syariah

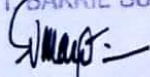
Perlu disampaikan bahwa selama melaksanakan Riset semua fasilitas dan akomodasi menjadi tanggung jawab Mahasiswi yang bersangkutan.

Adapun hal-hal yang berkaitan dengan waktu dan tempat untuk dikonfirmasi ke bagian HRD Training.

Demikian disampaikan untuk menjadi perhatian, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS Tbk.


Sumantri SE, Ak.
HR & Comdev Dept. Head

Cc : GM Sumut 1
Manager BRF
File.

PT BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS Tbk
Area 1 (Sumut 1)
Head Office / Plantation
Jl. Ir. H. Juanda, Kisaran 21202, Kab.Asahan
Sumatera Utara, Indonesia
Telp. : +62-623 414 34
Fax : +62-623 410 66 (umum)
Website : www.bakriesumatera.com

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

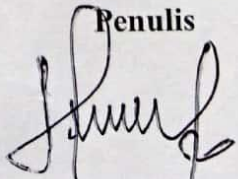
Nama : Dwi Damayanti
NPM : 1501280059
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjung Morawa, 27 Agustus 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Gang Baru Dusun II
Nama Orangtua
a. Ayah : Edi Suyono
b. Ibu : Rantini

B. Jenjang Pendidikan

SD Swasta Taman Siswa : Tamat Tahun 2009
SMPN 2 Tanjung Morawa : Tamat Tahun 2012
SMAN 1 Tanjung Morawa : Tamat Tahun 2015
S1 UMSU : Tamat Tahun 2019

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan rasa tanggung jawab.

Medan, 13 Maret 2019

Penulis

DWI DAMAYANTI
NPM: 1501280059