

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Agama Islam, sebagai mayoritas di Indonesia, memengaruhi segala aspek kehidupan, termasuk ekonomi. Sumber daya manusia dianggap sebagai kekuatan utama dalam manajemen semua sumber daya yang ada di bumi, karena semua ciptaan Allah di dunia ini diarahkan untuk kepentingan umat manusia. Oleh karena itu, penting untuk mengelola sumber daya alam dengan penuh tanggung jawab, karena dianggap sebagai amanah yang akan diminta pertanggungjawaban di masa mendatang.

Potensi sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam operasional suatu organisasi atau perusahaan. Meskipun sistemnya sangat baik, namun tidak akan memiliki makna jika tidak dijalankan oleh sumber daya manusia. Analisis mengenai sumber daya manusia dimulai dengan manusia yang diciptakan oleh Allah SWT dalam bentuk yang paling sempurna. Manusia diberi potensi akal, nafsu, jiwa, dan fisik. Dengan potensi ini, manusia memiliki kebebasan untuk memilih jalannya, namun setiap pilihan harus dipertanggungjawabkan. Allah menugaskan dua tugas kepada manusia, yaitu menjadi abdullah dan khalifah, bertanggung jawab untuk memakmurkan bumi dan mengelola alam semesta. Dalam konteks pengelolaan alam, manusia sebagai subjek utama harus memiliki sifat-sifat mulia, sebagaimana yang

ditunjukkan oleh Rasulullah SAW sebagai contoh bagi pembentukan karakter positif dalam sumber daya manusia.¹

Manajemen memiliki peran kunci dalam kesuksesan pengelolaan organisasi atau instan. Sebagai hasil dari kemajuan peradaban manusia, manajemen bukanlah suatu entitas tanpa nilai, karena didalamnya mencakup norma-norma agama dan prinsip-prinsip keadilan. Kemajuan suatu lembaga pemerintahan sangat tergantung pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Manajemen dengan penekanan terus-menerus pada pengelolaan sumber daya manusia yang unggul menjadi kunci bagi lembaga pemerintah untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan dukungan yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, mendorong karyawan untuk berusaha keras, dan mencapai prestasi yang membanggakan. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada kemajuan lembaga pemerintah, tetapi juga meningkatkan kompetensi individu karyawan.

Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna menutupi kebutuhan hidupnya. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang halal dan thayyib termasuk kedalam jihad di jalan Allah yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun Islam. Dengan demikian bekerja adalah

¹ Norvadewi, 'Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami', *Jurnal Feb.Unmul*, 1 (2017).

ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat manusia. Bekerja yang baik adalah wajib sifatnya dalam Islam.² Islam menjadikan amal atau bekerja sebagai kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap orang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dirinya. Allah Ta'ala berfirman:

فَاِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: "Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)," (QS. Al-Insyirah 94: Ayat 7)

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal, penting diterapkan indikator-indikator kinerja yang dijalankan oleh para karyawan di dalam instansi tersebut. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan melibatkan aspek sikap mental, seperti etos kerja, motivasi, disiplin, dan etika kerja, juga melibatkan pendidikan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan, motivasi, dan semangat kerja yang tinggi cenderung dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan optimal. Dengan demikian, pencapaian target produktivitas perusahaan dapat diwujudkan.

Menurut Nurcholish Madjid pada buku yang ditulis Baiq El Badriat, etos kerja dalam Islam merupakan hasil suatu keyakinan seorang Muslim. Etos kerja diyakini memiliki hubungan dengan

² Rina Indiasuti, 'Bekerja Profesional Dan Cerdas Menurut Islam, Universitas Padjajaran', *Kantor Komunikasi Publik* <<https://www.unpad.ac.id/rubrik/bekerja-profesional-dan-cerdas-menurut-islam/>>.diakses pada 19 september 2023

tujuan hidup manusia seperti memperoleh keberkahan dari Allah SWT. Dalam konteks ini, perlu diketahui bahwa pada prinsipnya Islam adalah agama yang mengajarkan tentang amal dan kerja. Inti ajarannya yaitu setiap hamba selalu dituntut untuk senantiasa mendekatkan diri kepada Allah agar mendapatkan ridha-Nya melalui kerja dan amal saleh dengan memperbanyak ibadah hanya kepada-Nya.³

Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi.

Selain etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja yang merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diibankan oleh perusahaan

³ Baiq El Badriat, *Etos Kerja Perspektif Islam Dan Budaya* (Mataram: Sanabil, 2021).hal.11

kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.⁴

Setiap instansi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi Kerja sangat penting bagi semua karyawan karena motivasi dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.⁵

Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal lingkungan kerja juga sangat penting untuk menjamin kinerja. Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kondisi lingkungan kerja

⁴ Hardi Utomo Abdul Rachman Saleh, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, vol 11. no (2018).hal.32.

⁵ Eka Rosmawi, 'Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar' (Universitas Muhammadiyah Makasar, 2018)hal.3.

dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan menurut Isyandi lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja.⁶

Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu merupakan Lembaga Pemerintah Nonkementerian yang bertanggung jawab langsung kepada presiden yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan. Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat.
- 2) Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder.
- 3) Membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
- 4) Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
- 5) Membangun kerjasama dengan institusi internasional

⁶ Nurhayanti Mustari Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kabupaten Bulukumba', *Jurnal Unismuh*, 3 no. (2022).hal. 291.

dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.⁷

Badan Pusat Statistik menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan. Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan, masih terlihat bahwa kinerja karyawan belum berlangsung secara maksimal dapat dilihat dari keefektifitasan jam kerja yang diberikan. Masih ada karyawan yang meninggalkan tempat kerja pada jam kerja yang ditentukan. Selain itu perlunya peningkatan pada etos kerja islam karena merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam etos kerja islam menjaga kerja keras dan semangat yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang kreatif dan merupakan sumber kebahagiaan dan prestasi. Nilai pekerjaan menurut etos kerja Islam dapat dilihat dari proses menyelesaikan pekerjaan bukan dilihat dari hasil pekerjaannya. Etos kerja yang baik harus diiringi dengan kedisiplinan dan juga motivasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan yang diinginkan. Dalam instansi ini terdapat karyawan yang mengeluh kurangnya pemberian peran dan keterlibatan antar karyawan sehingga dapat menyebabkan motivasi karyawan dalam bekerja akan menurun. Walaupun pada instansi ini terdapat penghargaan disetiap

⁷ Badan Pusat Statistik, 'Pejabat Pengelola Informasi Dan Dokumentasi, Profil BPS' <<https://ppid.bps.go.id/app/konten/0000/Profil-BPS.html>>.

bulannya akan tetapi belum sepenuhnya menjadi motivasi bagi karyawan. Selain itu lingkungan kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu berada pada pusat kota sehingga menimbulkan banyaknya suara-suara bising yang dapat mengganggu kinerja pada karyawan yang ada di kantor tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian yang sangat penting bagi karyawan dikarenakan lingkungan kerja dapat menjadikan suasana menjadi nyaman. Jika kondisi lingkungan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan seperti kotor, bau, gelap, berisik, tidak menciptakan hubungan kerja antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya dan lainnya dapat menyebabkan karyawan malas dalam bekerja, dan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas dan kewajibanya. Sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti apakah Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan**

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bengkulu”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPS Provinsi Bengkulu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPS Provinsi Bengkulu?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPS Provinsi Bengkulu?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPS Provinsi Bengkulu?
5. Seberapa besar pengaruh etos kerja Islam, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPS Provinsi Bengkulu
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPS Provinsi Bengkulu
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPS Provinsi Bengkulu
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPS Provinsi Bengkulu

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja islam, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Bengkulu

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan Penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi serta pengetahuan bagi pembaca dalam menambah pengetahuannya tentang bagaimana kinerja karyawan yang baik dan mengetahui pengaruh etos kerja islam, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan yang bermanfaat bagi kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu dalam menerapkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

- a. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi lembaga atau organisasi mengenai Pengaruh Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta dengan hasil peneliti ini memberikan nilai pemahaman. Selain itu juga memberi manfaat apabila nantinya berkecincinabung dalam masyarakat khususnya pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu..

c. Bagi Prodi

Bagi mahasiswa jurusan Ekonomi Islam program studi Ekonomi Syariah agar dapat memeberikan kontribusi dalam keilmuan khususnya mengenai Pengaruh Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan dapat menjadi *literature* bagi peneliti selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu

Agar penelitian ini tidak tumpang tindih dengan penelitian yang lainnya maka dalam hal ini perlu dilakukan telaah kepustakaan berupa kajian terhadap penelitian terdahulu. Se jauh informasi yang peneliti ketahui, memang dalam hal ini judul yang peneliti lakukan sudah pernah dibahas oleh peneliti lainnya yang berkenaan dengan *Kinerja Karyawan*. maka berikut ini penulis

akan paparkan karya ilmiah yang memiliki kemiripan dengan masalah yang akan penulis teliti.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syaikhul Amri yang berjudul “*Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di BPRS Aman Syariah Sekampung*”2020. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BPRS Aman Sekampung Lampung Timur. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 18 orang karyawan BPRS Aman Syariah. Alat pengumpul data menggunakan angket. Sedangkan teknik analisis data menggunakan rumus regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22. Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesis terhadap variabel etos kerja islami dan kinerja karyawan maka dapat disimpulkan: Ada pengaruh etos kerja Islami dan kinerja karyawan BPRS Aman Syariah Sekampung. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variable etos kerja islam dan metode yang digunakan sedangkan perbedaannya terletak pada objeknya. Pada penelitian ini terdapat di Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu sedangkan pada penelitian tersebut terdapat pada BPRS aman sekampung lampung dan perbedaan selanjutnya terletak pada variabel yang digunakan penelitian tersebut

hanya satu sedangkan pada penelitian ini terdapat empat variabel.⁸"

2. erjudulPenelitian yang dilakukan oleh Nurhadi yang b "*Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi*"2021. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan rumus slovin dan sampel yang di tetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 84 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan model dan teknik analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini berdasarkan uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada

⁸ Ahmad Syaikhul Amri, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Aman Syariah Sekampung' (Intitut Agama Islam Negeri Metro, 2020).

pembahasan mengenai pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dan pendekatan penelitiannya keduanya menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya penelitian tersebut dengan penelitian ini ada pada objek yang diteliti penelitian tersebut meneliti di Pt. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sedangkan penelitian ini pada Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu. Selanjutnya variabel pada penelitian tersebut membahas tentang etos kerja islam dan disiplin kerja sedangkan pada penelitian ini membahas tentang etos kerja islam, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.⁹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Aprisa Varahanni, yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah (Studi Kasus Di Uptd Pam Gunung Sugih)*”2022. Tujuan Penelitian tersebut adalah Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada UPTD PAM Gunung Sugih. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada UPTD PAM Gunung Sugih. Untuk mengetahui pengaruh budaya

⁹ Nurhadi, ‘Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi’ (UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021).

organisasi, etos kerja dan kinerja dalam perspektif manajemen bisnis syariah. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sifat penelitian ini adalah asosiatif (Hubungan). Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UPTD PAM Gunung Sugih. Sampel yang dilakukan menggunakan teknik sampling dengan sampel 31 responden. Uji hipotesis menggunakan uji analisis linier berganda, uji T, uji F dan koefisien determinan. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS versi 20. Hasil dari penelitian secara persial menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian secara persial menunjukkan bahwa variabel Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam perspektif manajemen syariah terlihat sebagian besar karyawan memiliki Budaya Organisasi dan Etos kerja yang baik demi keberlangsungan hidup perusahaan dan terciptanya kinerja yang baik. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada jenis metode penelitian yang

digunakan yaitu kuantitatif. Dan pada pembahasan yaitu pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan penelitian tersebut variabel bebasnya merupakan etos kerja dan budaya organisasi sedangkan pada penelitian ini variabel bebasnya adalah etos kerja islam, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.¹⁰

4. Jurnal Nasional, penelitian yang dilakukan oleh Andri Hadiansyah , Rini Purnamasari Yanwar yang berjudul *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji teoritik mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Untuk menguji pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linear berganda dengan menyebarkan 132 kuesioner pada karyawan PT. AE. Setelah dianalisis didapat hasil R square 0.724 dengan signifikansi ($p < 0,05$) yang berarti etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72,4%. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada pembahasan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan pada penelitian tersebut memiliki satu

¹⁰ Aprisa Varahanni, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah (Studi Kasus Di Uptd Pam Gunung Sugih)' (UIN Raden Intan Lampung, 2022).

variabel bebas yaitu etos kerja sedangkan pada penelitian ini variabel yang digunakan terdapat empat variabel yaitu etos kerja islam, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.¹¹

5. Jurnal Internasional, penelitian yang dilakukan oleh Diar Estiwinengku, Zunaidah, Bambang Bemby Soebyakto yang berjudul *“The Influence Of human resource training and work culture company of the performance of an employee of PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin- South Sumatera”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh dengan mengisi kuesioner kepada 132 karyawan PT PP London Sumatra Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun masih banyak pengaruh lain yang sebaiknya dimasukkan dalam penelitian agar hasil penelitian lebih maksimal. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada pembahasan mengenai kinerja karyawan dan pengumpulan data melalui kuesioner. Perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan. Pada penelitian tersebut menggunakan variabel bebas

¹¹ Andri Hadiyansyah and Rini Purnamasari Yanwar, ‘Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.AE’, *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3.2 (2015).

yaitu pelatihan Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja sedangkan pada penelitian ini variabel bebas berjumlah empat variable yaitu etos kerja islam, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Perbedaan lainnya terletak pada objek yang diteliti. Pada penelitian tersebut objeknya adalah PT PP London Sumatra Indonesia sedangkan pada penelitian ini objeknya adalah Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu.¹²

F. Sistematika Penulisan

- BAB I:** Bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang menjadi alasan penulis dalam melakukan penelitian. Kemudian berisi rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.
- BAB II:** Kajian teori dan kerangka pemikiran yang terdiri dari kerangka teori. Selanjutnya digambarkan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.
- BAB III:** Metode penelitian yang berisi jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional serta teknik analisis data.

¹² Bambang Bemby Soebyakto Diar Estiwinengku, Zunaidah, 'The Influence Of Human Resource Training and Work Culture Company of the Performance of an Employee of PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin- South Sumatera', *Internasional Journal Of Management and Humanities (IJMH)*, 3.12 (2019), 24–29.

BAB IV: Bab yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil uji coba penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: Bab penutup yang terdiri dari kesimpulan yang dikemukakan secara jelas serta berisi saran dari hasil penelitian.

