

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP LOYALITAS KERJA

KARYAWAN BAITUL MAAL DI PALANGKARAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun Oleh:

NILA CAHAYA
NIM. 1804110334

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN EKONOMI ISLAM

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

TAHUN 2022 M / 1443 H

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas
Kerja Karyawan Baitul Maal Di Palangka Raya

NAMA : Nila Cahaya

NIM : 1804110334

FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis Islam

JURUSAN : Ekonomi Islam

PROGRAM STUDI : Perbankan Syariah

JENJANG : S1 (1)

Palangka Raya, Mei 2022

Menyetujui

Pembimbing 1



Ali Sadikin S.E., M.Si

NIP. 197402011999031002

Pembimbing 2



Isra Misra S.E., M.Si

NIP. 199209092018090822

Mengetahui,

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam,



Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag

NIP.197404232001121001

Ketua Jurusan
Ekonomi Islam,



Dr. Itsla Yurnisva Aviva, M.E. Sy.

NIP.198910102015032012

NOTA DINAS

Hal : Mohon DiUji Skripsi

Palangka Raya, Mei 2022

Saudari Nila Cahaya

Yth, Ketua Panitia Ujian

Skripsi FEBI IAIN Palangka Raya

Di-

Palangka Raya

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nila Cahaya

Nim : 1804110334

Judul : Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Baitul Maal Di Palangka Raya

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Demikian atas perhatiannya diucapkan terimakasih

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pembimbing 1

Pembimbing 2



Ali Sadikin, M.Si

NIP. 197402011999031002



Isra Mista, M.Si

NIP. 199209092018090822

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul **PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN BAITUL MAAL DI PALANGKARAYA** oleh Nila Cahaya, NIM:1804110334 telah dimunaqasahkan pada Tim Munaqasah Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 31 Mei 2022

Palangka Raya, 31 Mei 2022 Tim Penguji:

Tim Penguji

1. Sopyan Hakim, M.M., M.AP

Ketua Sidang / Anggota

(.....)

2. D.r Ibnu Al-Saudi, M.M

Penguji Utama / Anggota

(.....)

3. Ali Sadikin, M.SI

Penguji II / Anggota

(.....)

4. Isra Misra, M.SI

Sekretaris / Anggota

(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag

NIP.197404232001121002

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN BAITUL MAAL DI PALANGKARAYA

ABSTRAK

Oleh Nila Cahaya

NIM 1804110334

Sebagai agama yang sempurna Islam mengatur dan membimbing para pengikutnya dalam setiap aspek kehidupan. Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh setiap individu sebagai pedoman dalam melakukan setiap aktivitas bisnisnya, sehingga membuat kualitas kerja seseorang menjadi lebih baik dan bernilai lebih. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan Baitul maal di Palangka Raya

Adapun variabel dari penelitian ini terdiri dari etika kerja Islam X dan variabel loyalitas kerja karyawan Y peneliti menggunakan jenis penelitian *ex post facto*, dengan sampel penelitian sebanyak 27 responden sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*Non-Probability*) dengan metode kuantitatif deskriptif, pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner/angket dan dilakukan uji instrument yaitu uji validitas dan reabilitas.

Analisis yang dilakukan dengan menggunakan Teknik statistik spss 26. berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linear sederhana memiliki nilai konstanta sebesar 4,092 diperoleh persamaan regresi $Y = 4,092 + 1,178 X$ (etika kerja Islam) variabel X dan variabel Y memiliki nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 75% terhadap variabel Y dan 15% dipengaruhi oleh faktor lain. Etika kerja Islam berpengaruh dan signifikan yang berarti semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan Baitul maal di Palangka Raya

Kata kunci: Etika Kerja Islam, Loyalitas Kayawan

Islamic work ethic on work loyalty of Baitul Maal employees in Palangka Raya

ABSTRAC

Oleh Nila Cahaya

NIM 1804110334

As a perfect religion Islam regulates and guides its followers in every aspect of life. The work ethic is a reference used by each individual as a guide in carrying out each of his business activities, thereby making the quality of one's work better and of more value. Loyalty is an attitude of loyalty shown by someone through service and responsibility with the best behavior. This study aims to determine and analyze how the influence of Islamic work ethics on the work loyalty of Baitul Maal employees in Palangka Raya

The variables of this study consisted of Islamic work ethics X and employee loyalty variable Y. The researcher used ex post facto research, with a research sample of 27 respondents. The sample used was a saturated sample (Non-Probability) with descriptive quantitative methods, the data collection was carried out by using a questionnaire/questionnaire and testing the instrument, namely the validity and reliability test.

The analysis was carried out using the SPSS 26 statistical technique. Based on the results of the study showed that simple linear regression had a constant value of 4.092, the regression equation $Y = 4.092 + 1.178 X$ (Islamic work ethic) variable X and variable Y had a significant value of 0.000 less than 0, 05 so that it can be interpreted that the X variable has a 75% contribution effect on the Y variable and 15% is influenced by other factors. The Islamic work ethic is influential and significant, which means that the higher the Islamic work ethic, the higher the work loyalty of Baitul Maal employees in Palangka Raya.

Keywords: Islamic Work Ethics, Employee Loyalty

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahnatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah. puji syukur hanya kepada Allah SWT, yang hanya kepada-Nya kita menyembah dan kepada-Nya kita memohon pertolongan, atas limpahan taufiq, rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Etika kerja islam terhadap loyalitas kerja karyawan Baitul maal di Palangka Raya”. Shalawat serta salam kepada Nabi Junjungan kita yakni Nabi Muhammad Saw., Khatamun Nabiyyin beserta para orang tua, keluarga, dan sahabat serta seluruh pengikut beliau *illa yaumil qiyamah*

Skripsi ini dikerjakan demi melengkapi dan memenuhi salah satu Syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan ribuan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Khairil Anwar M.Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya. Semoga Allah SWT membalas setiap tetes keringat dalam memajukan, mengembangkan ilmu agama dan kampus pada umumnya
2. Bapak Dr. Sadiani, M.H. selaku wakil Rektor III Bidang kemanusiaan dan Kerjasama yang telah memberi semangat kepada peneliti agar kuliah tepat waktu bahkan kurang dari 4 tahun
3. Bapak Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya. Semoga Allah Swt membalas setiap tetes keringat dalam memajukan, mengembangkan ilmu agama dan kampus pada umumnya
4. Ibu Dr. Istla Yuniva Aviva, M.E. Sy.selaku ketua jurusan Ekonomi Islam di IAIN Palangka Raya. Semoga Allah Swt membalas setiap tetes keringat dalam memajukan, mengembangkan ilmu agama dan kampus pada umumnya

5. Bapak Ali Sadikin, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Isra Misra, S.E.,M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir.
6. Bapak Ahmad Hanafi, S,E.I., M.E selaku dosen penasehat akademik yang telah banyak membsntu dan memberi arahan kepada peneliti. semoga Allah SWT membalas semua kebaikannya.
7. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN PALANGKRAYA yang tidak bisa peneliti sebut satu persatu, yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu dalam berbagi ilmu pengetahuan kepada peneliti
8. Kepada kedua orang tua Alm. Ayah, ibu, keluarga tersayang saya yang sudah mendukung dan memberi semangat sampai dititik ini. Dan semua teman-teman saya khususnya mirza mahfud, sepupu saya nunur hasanah dan sahabat saya rahayu ningsih dan wiwin yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. Serta semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu, mendukung dan memberikan motivasi untuk kelancaran penelitian dan penyusunan skripsi.
9. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Kepada semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dn menjadipendorong dunia Pendidikan dan ilmu pengetahuan

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Palangka Raya, Mei 2022

Peneliti,

Nilu Cahaya

NIM 1804110334

PERNYATAAN ORISINILITAS

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Baitul Maal di Palangka Raya” adalah benar karya sendiri dan bukan hasil menjiplak dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Mei 2020

Peneliti,



Nila Cahaya

NIM 1804110334

MOTTO

Pendidikan bukan tentang mengenai mengisi wadah yang kosong, tetapi Pendidikan merupakan sebuah proses untuk menyalakan api pikiran (B. Yeats)

Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu bahagia (imam Syafi)



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia No: 158/1987 dan 0543b//U/1987

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Bā'</i>	B	Be
ت	<i>Tā'</i>	T	Te
ث	<i>Śā'</i>	Ś	Es titik di atas
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Hā'</i>	H	ha titik di bawah
خ	<i>Khā'</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Żal</i>	Ż	zet titik di atas
ر	<i>Rā'</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sīn</i>	S	Es
ش	<i>Syīn</i>	SY	Es da ye
ص	<i>Şād</i>	Ş	Es titik di bawah
ض	<i>Dād</i>	<i>d</i>	de titik di bawah

ط	<i>Tā'</i>	Ṭ	te titik di bawah
ظ	<i>Zā'</i>	Ẓ	zet titik di bawah
ع	' <i>Ayn</i>	‘	koma terbalik ke atas
غ	<i>Gayn</i>	G	Ge
ف	<i>Fā'</i>	F	Ef
ق	<i>Qāf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kāf</i>	K	Ka
ل	<i>Lām</i>	L	El
و	<i>Mīm</i>	M	Em
ن	<i>Nūn</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
ي	<i>Hā'</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	...'	Apostrof
ي	<i>Yā</i>	Y	Ye

B. Konsonan rangkap karena *tasydīd* ditulis rangkap:

متعددة	Ditulis	muta'addidah
عدة	Ditulis	„iddah

C. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

1. Bila dimatikan, ditulis *h*:

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جسية	Ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila Ta" Marbūtah diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Bila Ta" Marbūtah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t

زكاة الفطري	Ditulis	<i>zākat al-fitr</i>
-------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

-----	<i>fathah</i>	Ditulis	A
-----	<i>kasrah</i>	Ditulis	-I
-----	<i>dammah</i>	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

<i>Faḥah + alif</i>	Ditulis	Ā
جبهية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
<i>Faḥah + ya' mati</i>	Ditulis	Ā
تنسي	Ditulis	Tansā
<i>Kasrah + ya' mati</i>	Ditulis	Ī
كريم	Ditulis	Karim
<i>ḍammah + wawu mati</i>	Ditulis	Ū
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1.	<i>Faḥah + ya' mati</i>	Ditulis	Ai
	بيكي	Ditulis	<i>bainakum</i>
2.	<i>Faḥah + wawu mati</i>	Ditulis	Au

	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>
--	-----	---------	-------------

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof

اوتى	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
نئه شكرتى	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

انقران	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
انقييس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*, ditulis dengan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

انسمبء	Ditulis	<i>as-samā'</i>
انشمس	Ditulis	<i>asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى افروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهم انسة	Ditulis	<i>ahl al-sunnah</i>

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	i
NOTA DINAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS	vii
MOTO	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Kerangka Teori.....	16
1. Teori Etika.....	16
2. Teori Etika Kerja	16
3. Teori Etika Kerja Islam	17
4. Teori loyalitas Karyawan.....	18
5. Teori Baitul Maal.....	19
C. Kerangka Konsep	19
1. Pengertian Etika.....	19
2. Pengertian Etika Kerja.....	20
3. Pengertian Etika Kerja Islam.....	21
4. Fungsi-Fungsi Etika Kerja Islam.....	25

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja	26
6. Konsep dan Pandangan Etika Kerja	27
7. Indikator Etika Kerja	28
8. Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan	28
9. Aspek-Aspek Loyalitas kerja Karyawan	29
10. Indikator Loyalitas Kerja Karyawan	30
11. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	31
12. Hubungan Etika Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan	32
13. Baitul Maal Indonesia.....	12
D. Kerangka Pikir.....	34
E. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional Variabel.....	39
C. Waktu dan Tempat Penelitian	43
1. Waktu Penelitian	43
2. Tempat Penelitian.....	43
D. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi Penelitian.....	41
2. Sampel Penelitian.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Uji Instruman Penelitian.....	50
1. Uji validitas	50
2. Uji Reliabilitas.....	52
G. Teknik Pengolahan Data	53
H. Uji Asumsi Klasik	53
1. Uji Normalitas	54
2. Uji Liniaritas	54
3. Uji Multikolinearitas	55
I. Analisis Data	55
J. Hasil Uji Hipotesis	56

	K. Sistematika penulisan.....	58
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	59
	A. Gambaran Umum Penelitian	59
	B. Penyajian Data.....	70
	1. Karakteristik Responden	70
	2. Analisis Data	74
	a) Hasil Uji Validitas	74
	b) Hasil Uji Reliabilitas	76
	3. Uji Asumsi Klasik	78
	a) Hasil Uji Normalitas.....	78
	b) Hasil Uji Linearitas	79
	c) Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
	4. Analisis Regresi Linear Sederhana	81
	5. Hasil Uji Hipotesis	82
	C. Pembahasan.....	84
BAB V	PENUTUP	88
	A. Kesimpulan	88
	B. Saran.....	88
	DAFTAR PUSTAKA	90
	A. Buku	90
	B. Jurnal dan Artikel.....	92
	C. Skripsi	94
	D. Internet	94
	LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Persamaan Dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1. Definisi Operasional	39
Tabel 3.2. Waktu Penelitian	43
Tabel 3.3. Keterangan Populasi Penelitian	45
Tabel 3.4. Kisi-kisi Angket	47
Tabel 4.1. Keragaman Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 4.4. Berdasarkan Lama Masa Kerja	72
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Pendapat Responden X.....	72
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Pendapat Responden Y.....	73
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y	74
Tabel 4.8. Reabilitas Variabel X dan Variabel Y.....	77
Tabel 4.9. Tingkat Keandalan <i>Cronbach Alpha</i>	77
Tabel 4.10. <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	78
Tabel 4.11. Histogram.....	79
Tabel 4.12. Hasil Uji Linearitas	79
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	81
Tabel 4.15. Hasil Koefisien Uji t dan t tabel.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia SDM dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan dalam mengelola serta menggerakkan lembaga. Tanpa adanya SDM, suatu organisasi tidak mampu memenuhi pencapaian suatu organisasi. Organisasi dituntut mampu serta dapat menyesuaikan kondisi sekarang yang tak lepas dari tantangan dan persaingan yang sangat ketat. Kondisi inilah yang mengharuskan organisasi harus memiliki keunggulan keunggulan serta kualitas yang tinggi agar dapat bersaing dengan organisasi yang lain dengan baik. Dalam organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Dengan begitu organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.¹

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa etika diartikan sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral akhlak.² Etika yang menjelaskan tentang sesuatu yang baik dan yang buruk, merupakan bentuk keyakinan dan nilai dalam Islam yang harus di ketahui, dan diamalkan oleh manusia. Etika juga dapat diartikan dalam Islam sebagai akhlak karena mengatur semua perilaku manusia. Organisasi mengharapkan kerja karyawan yang semaksimal mungkin untuk mencapai

¹ Sofyan Safari Harahap, *Teori Akutansi Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011, h. 15.

² Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, h. 309.

keunggulan organisasi. Karena kerja karyawanlah yang mempengaruhi kemajuan organisasi.³

Etika kerja adalah acuan atau aturan norma yang dijadikan pedoman dalam bekerja, dimana aturan tersebut dimiliki oleh setiap perusahaan untuk diikuti oleh seluruh karyawan termasuk pimpinan, sehingga akan mampu membentuk nilai moral yang baik. Etika kerja dalam lembaga perlu diperhatikan khususnya pada perusahaan/organisasi syariah.⁴

Etika kerja Islam terpancar dari sistem keimanan aqidah Islam yang bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama. Akal dijadikan sebagai alat untuk memahami wahyu yang menyatu dari sistem keimanan Islam. Dengan adanya sistem keimanan Islam, akal juga bisa dijadikan sumber acuan etika kerja Islam. Etika kerja seseorang dapat terbentuk dengan adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Seseorang yang beretika kerja Islam, etika kerjanya terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etika kerja Islam. Etika kerja Islam ialah mewujudkan nilai-nilai ibadah dalam bekerja yang dilakukan oleh setiap insan, diperlukan adab dan etika yang mbingkainya, sehingga nilai-nilai luhur tersebut tidak hilang. Diantara adab dan etika dalam Islam etika kerja Islam merupakan bekerja dengan ikhlas karena Allah SWT, itqon, tekun dan sungguh-sungguh dalam bekerja, jujur dan amanah, menjaga etika sebagai seorang muslim, tidak melanggar prinsip-prinsip

³ Muslimah, *Etika Komunikasi Dalam Perspektif Islam, Sosial Budaya* (e-ISSN 2407-1684 | p-ISSN 1979-2603), Vol.13, No.2, Desember 2016, h. 116.

⁴<https://Www.Jurnal.Id/Id/Blog/2017-5-Manfaat-Etika-Bisnis-Untuk-Perusahaan/>, Diakses pada Tanggal 21 November 2021, Pukul 11:25.

syariah, menghindari shubhat (sesuatu yang meragukan dan samar Antara kehalalan dan keharamannya dan menjaga ukhuwah Islamiah.⁵

Dalam perusahaan ataupun organisasi sangat penting adanya etika kerja Islam, perusahaan yang memiliki budaya kerja atau etika kerja Islam dengan menerapkan prinsip-prinsip agama akan menentramkan jiwa spiritual karyawannya, sehingga dapat berpotensi karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.⁶

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendekatan strategis dan korehan dengan pengelolaan asset paling berharga organisasi yaitu orang-orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. MSDM adalah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat formal dan memperhatikan aspek efektif dan efisien dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam rumusan lain disampaikan MSDM adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi yang berpa

⁵ Ahmad Janana Asifudin, *Etos Kerja Islam*, Sukarta: Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2004, h. 32.

⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, cet. 14, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010, h. 95.

hubungan Antara pekerjaan dengan pekerja, terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.⁷

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.⁸

Baitul Maal merupakan suatu lembaga pihak (al-jihat) yang mempunyai tugas khusus menangani harta umat baik pendapatan maupun pengeluaran. Baitul maal tidak hanya sebagai lembaga yang mengatur pemasukan uang Negara, namun juga memiliki tugas yang begitu penting dalam pendistribusian uang hasil Negara Keberadaan baitul Maal ini bertujuan untuk mencapai salah

⁷ Ali Sadikin, dkk, *Pengantar Manajemen dan Bisnis*, Yogyakarta: K-Media, 2020, h. 161.

⁸<http://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/arti-loyalitas.html><http://repository.untag-sby.ac.id/>, Diakses Pada Tanggal 9 November 2021, Pukul: 10:17 WIB.

satu tujuan dari Negara, untuk menegakan sistem kenegaraan yang berkenan dengan pelaksanaan kewajiban muslim, seperti sholat, zakat dan sebagainya. Baitul Maal yaitu menerima titipan dana zakat, infaq dan shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan amanahnya.⁹

Hubungan etika dengan loyalitas Semakin baik etika kerja yang diberikan karyawan maka semakin baik pula kuantitas dan kualitas kerjanya. Dalam perusahaan pastinya membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan dan tentunya akan memerlukan etika kerja yang baik yang disebut dengan etika kerja Islam yang sesuai alqur'an dan hadis sehingga dapat membuat loyal terhadap lembaga ataupun perusahaan.¹⁰

Penelitian yang dilakukan Ade Mitra Prayitno menyatakan bahwa etika kerja Islam mendapatkan katagori baik maka berdampak baik terhadap loyalitas karyawan dan menyatakan telah menerapkan etika kerja baik dan berdampak positif pada loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Sulistiyono menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sheila dan Ririn menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan etika kerja islam pada loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Catur Sigit Hartanto hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Diah Maya Sari dalam penelitiannya etika kerja Islam tidak

⁹ Qal'ahji, Muhamad rawwas, *ensiklopedi Fiqh Umar ibn al-khattab*, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 1999, h. 16.

¹⁰ Ibid, h. 78.

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, etika kerja Islam, motivasi kerja Islam dan lingkungan kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari fenomena yang sering terjadi muncul beberapa kendala atau masalah saat bekerja adapun permasalahan yang sering muncul di dalam suatu Lembaga atau ditempat kerja adalah adanya pekerjaan yang menjadi kurang maksimal karena kurangnya komunikasi, kurang profesional sumber daya manusia (SDM), sering terjadi konflik antar karyawan, kewalahan menangani pekerjaan, beban kerja terlalu berat, pekerjaan diluar job description, telat berangkat kerja selain itu, konflik di lingkungan kerja juga dapat berimbas terhadap ketidakseimbangan hidup karyawan. Nah maka dari itu peneliti disini ingin mengetahui bagaimana lembaga Baitul Maal Palangka Raya tetap bertahan apakah karyawan disana benar-benar menerapkan etika kerja Islam yang sesuai Al-Quran dan Hadist.

Alasan dilakukan penelitian ini karena etika kerja Islam merupakan faktor penting dalam mengelola usaha, terlebih lembaga usaha yang bergerak dalam bidang keuangan berbasis syariah. Etika kerja Islam terpancar dari sistem keimanan/ aqidah Islam yang bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama dalam mewujudkan nilai-nilai ibadah dalam bekerja yang dilakukan setiap insan, diperlukan adab dan etika membimbingnya. Etika kerja Islam ialah bekerja dengan ikhlas karena Allah SWT, jujur dan amanah,

terlebih tidak melanggar prinsip-prinsip syariah. Dan keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) dalam mewujudkan kinerjanya. Selain itu peneliti juga membahas tentang loyalitas para karyawan baitul maal di Palangka Raya apakah akan berpengaruh pada loyalitas karyawannya jika etika kerja Islam di terapkan. Dan peneliti membahas tentang etika kerja Islam dikarenakan mungkin saja belum adanya penelitian tentang etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan tersebut sebelumnya. Oleh karena itu peneliti merasa penting dan tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Baitul Maal di Palangka Raya”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan baitul maal di Palangka Raya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan baitul maal di Palangka Raya

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan yang dapat menjadi tolak ukur untuk

mengetahui tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan di baitul maal Palangka Raya.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan agar dalam mengambil suatu kebijakan yang berkaitan dengan karyawan, hendaknya dapat melibatkan karyawan dan mengetahui kemauan dan keluhan karyawan sehingga dapat mendukung lingkungan kerja yang tinggi dan penelitian ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan serta dapat pula dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Berbicara tentang objek penelitian yang bertema etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan, sejauh yang peneliti telusuri mungkin masih sangat sedikit penelitian yang membahas hal tersebut. Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang peneliti anggap relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, seperti:

Penelitian yang dilakukan oleh Sheila Ayu Pramesti Permatasari dan Ririn Tri Ratnasari (2020) dalam jurnalnya berjudul “pengaruh etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan yayasan nurul hayat” dalam jurnalnya menjelaskan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah dengan membagikan kuesioner kepada karyawan Nurul Hayat Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM PLS dengan melakukan teknik nonprobability sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini, yaitu teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹¹

Relevansi penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan olehpeneliti adalah penelitian yang dilakukan oleh Sheila Ayu Pramesti Permatasari Ririn dan Tri Ratnasari yakni pada umumnya sama dengan penelitian milikpeneliti sama-sama membahas etika kerja Islam pada

¹¹ Sheila Ayu Pramesti Permatasari dan Ririn Tri Ratnasari, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, p-issn: 2407-1935, e-issn: 2502-1508. Vol. 7 no. 5 Mei 2020.

loyalitas karyawan, penelitian bersifat kuantitatif, sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM PLS dengan teknik purposive sampling. Sementara penelitianpeneliti adalah etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan menggunakan penelitian kuantitatif lapangan deskriptif dengan analisis regresi linier sederhana.

Penelitian yang dilakukan oleh Ade Mitra Prayitno (2019) dalam skripsinya berjudul “Dampak Penerapan Etika Kerja Islam Pada Loyalitas Karyawan Di Baitul Maal Wa Tamwil (Studi Pada Bmt La Tahzan Indonesia)” dalam skripsinya dijelaskan bahwa jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) kualitatif dengan metode deskriptif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islam di BMT La Tahzan Indonesia disiplin terhadap waktu, kejujuran, bertanggung jawab, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, tangguh dan pantang menyerah maka dari itu dapat di kategorikan baik. hasil dari ketaatan dan kepatuhan, pengabdian, kejujuran, dan bertanggung jawab dari hasil quisioner etika kerja Islam karyawan di BMT La Tahzan Indonesia mendapatkan kategori baik.¹²

Relevansi penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh Mitra Prayitno penelitian yang dilakukan yakni pada umumnya sama dengan

¹² Ade Mitra Prayitno. *Dampak Penerapan Etika Kerja Islam Pada Loyalitas Karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil (Studi Pada BMT La Tahzan Indonesia)*, Skripsi Sarjana, Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019, h. 63.

milikpeneliti yaitu sama-sama membahas tentang etika kerja Islam terhadap loyalitas karyawan penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif lapangan deskriptif, sedangkan penelitian milikpeneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji Wicaksono (2019) dalam skripsinya berjudul “pengaruh etika kerja islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Yayasan Al-Ghifari bandung” dalam skripsinya dijelaskan bahwa penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menerapkan logika deduktif dan menggunakan analisis linier regresi berganda.

Hasil penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,402 yang artinya 40,2%. Oleh karena itu hasil penelitian dari pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.¹³

Relevansi penelitian diatas dengan penelitian milik peneliti, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji Wicaksono yakni pada umumnya hampir sama dengan penelitian milik peneliti sama-sama membahas etika kerja Islam penelitian bersifat kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Sementara penelitian milik peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linier sederhana.

Penelitian yang dilakukan oleh Catur Sigit Hartanto (2017) dalam skripsinya berjudul “analisis pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan

¹³ Muhammad Aji Wicaksono, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Yayasan Al-Ghifari Bandung*, Skripsi Sarjana, Bandung: UIN Gunung Jati 2019, h. 60-65.

kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada (bmt) di kabupaten banjarnegara”. Dalam skripsinya dijelaskan bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (*porpulsive sampling*) Penelitian ini didasarkan pada teori perusahaan syariah, teori tindakan beralasan, teori al-wala', dan teori kepengurusan. Sedangkan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.¹⁴

Relevansi penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh Catur Sigit Hartanto yakni pada umumnya hampir sama dengan penelitian milikpeneliti karena sama-sama membahas etika kerja Islam dengan pendekatan penelitian kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian milik peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linier sederhana.

Penelitian yang dilakukan oleh Diah Maya Sari (2017) dalam skripsinya berjudul “pengaruh etika kerja islam, motivasi kerja islam dan lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan Bank BRI Syariah kantor cabang Jakarta BSID)” dalam skripsinya dijelaskan bahwa penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis linier regresi berganda.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara persial. Etika Kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja islam tidak

¹⁴ Catur Sigit Hartanto, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Di Kabupaten Banjarnegara*, Skripsi Sarjana, Semarang: UIN Semarang 2016, h. 28-29.

berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, etika kerja islam, motivasi kerja islam dan lingkungan kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.¹⁵

Relevansi penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, penelitian yang dilakukan oleh Diah Maya Sari yakni pada umumnya sama-sama membahas etika kerja Islam, penelitian bersifat kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda peneliti menggunakan Teknik *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh, sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden. Sementara penelitian milik peneliti menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linier sederhana dengan Teknik *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Bedanya dengan peneliti peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian milik peneliti dengan analisis regresi sederhana.

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Catur sigit hairiyanto	Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam	- Penelitian ini sama-sama	- Fokus penelitian ini adalah ingin mengetahui etika kerja

¹⁵ Diah Maya Sari, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)*, Skripsi Sarjana, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2017, h. 121-124.

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
	2017	Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Di Kabupaten Banjarnegara	membahas etika kerja Islam	Islam, terhadap kepuasan kerja, komitmen Organisasi, dan kinerja karyawan di BMT kabupaten banjarnegara, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti lebih fokus tentang etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan di Baitul Maal Palangka raya.
2.	Diah Maya Sari 2017	Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)	- Penelitian ini sama-sama membahas etika kerja Islam	Fokus penelitian ini adalah ingin mengetahui etika kerja Islam motivasi kerja Islam dan lingkungan kerja Islam terhadap kinerja karyawan penelitian ini meneliti karyawan Bank BRI Syariah, sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti lebih fokus tentang etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan di Baitul Maal Palangka raya.
3.	Muhammad Aji Wicaksono (2019)	Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	- Penelitian ini sama-sama membahas tentang etika kerja Islam	- Penelitian ini membahas pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di yayasan al-ghifari, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan tentang etika kerja Islam pada loyalitas

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
				kerka karyawan di Baitul Maal Palang Raya
4.	Ade Mitra Prayitno 2019	Dampak Penerapan Etika Kerja Islam Pada Loyalitas Karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil (Studi Pada Bmt La Tahzan Indonesia)	Penelitian ini sama-sama membahas tentang etika kerja Islam dan loyalitas karyawan	- Penelitian ini membahas penerapan etika kerja Islam pada loyalitas karyawan di BMT La Tahzan Indonesia, sedangkan penelitian yang akanpeneliti lakukan tentang etika kerja Islam pada loyalitas kerka karyawan di Baitul Maal Palang Raya
5.	Sheila Ayu Pramesti Permatasari dan Ririn Tri Ratnasari 2020	Pengaruh etika kerja Islam pada loyalitas karyawan di yayasan nurul hayat	- Penelitian ini sama-sama meneliti etika kerja Islam terhadap loyalitas karyawan	- Fokus penelitian ini adalah ingin mengetahui etika kerja Islami terhadap loyalitas karyawan di yayasan nurul hayat, sedangkan penelitian yang akan dilakukanpeneliti lebih fokus tentang etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan di Baitul Maal Palangka raya.

Sumber: Di olah oleh Peneliti

B. Kajian Teori dan konsep

1. Kerangka Teori

a) Teori Etika

Menurut Bambang Rudito dan Melia Famiola, etika sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku untuk seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang di yakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan nyata secara khas dan perilaku kerja mereka.¹⁶

Dapat peneliti disimpulkan etika adalah sipat atau tingkah laku manusia, etika dapat dipakai sebagai pedoman dalam berperilaku di masyarakat bagi seseorang yang terkait dengan sipat baik dan sipat buruk seseorang.

b) Teori Etika Kerja

Menurut Bambang Rudito dan Melia Famiola, etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.¹⁷ Hal ini sesuai dengan pendapat supardan yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.¹⁸ Menurut Ernawan etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sipat

¹⁶ Bambang Rudito dan Melia famiola, *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, Bandung: Rekayasa Sains, 2007, h. 6.

¹⁷ Ibid, h. 6.

¹⁸ Supardan Dadang, *Pengantar Ilmu Sosial Sebuah Kajian Pendekatan Struktural*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009, h. 29.

mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.¹⁹

Dapat peneliti disimpulkan etika kerja adalah aturan-aturan kerja dalam suatu perusahaan, etika kerja adalah sistem nilai yang dianut secara perorangan atau kelompok yang termasuk hubungan antar karyawan dan perusahaan.

c) Teori Etika Kerja Islam

Menurut Rizk etika kerja Islam adalah arah terhadap pekerjaan dan pendekatan kerja sebagai asset berharga dalam kehidupan manusia.²⁰

Menurut Beekun etika kerja Islam ialah sebagai perangkat prinsip moral yang membedakan apa yang benar dari apa yang salah.²¹

Menurut Yousef mengungkapkan bahwa etika kerja Islam adalah etika kerja yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan.²²

Dapat peneliti simpulkan berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas bahwa etika kerja Islam ialah sipat dan kebiasaan manusia apa yang baik dan apa yang salah berdasarkan

¹⁹ Ernawan Erni, *Etika Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta, 2007, h. 35.

²⁰ Rizk, *Dampak Etika Kerja Islami Terhadap Pekerjaan Kepuasan Dan Komitmen Organisasi (Studi Sektor Pertanian Pakistan)*, IJJBBS, Vol. 2, No.12, 2012, h.135.

²¹ Beekun Wahibur Rokhman, *Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Hasil Kerja*, EJBO, Vol. 15, No. 1, 2010, h. 345.

²² Samsul Hidayat, Dkk, *Peran Etika Kerja Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisaional*, Yogyakarta: UM Yogyakarta, 2015, h. 627.

Al-Qur'an dan Hadist. Dalam etika kerja Islam yang terpenting tentang etika kerja yang harus diperhatikan salah satunya seperti berniat dan berusaha dengan cara yang halal dalam seluruh jenis pekerjaan.

d) Teori Loyalitas Kerja karyawan

Menurut Istijanto Oei loyalitas berasal dari kata dasar *loyal* yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem/peraturan.

Menurut Siagian loyal ialah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain, sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.²³

Menurut Purwopoespito mengemukakan pengertian loyalitas kerja karyawan ialah loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.²⁴

Dapat peneliti simpulkan berdasarkan beberapa pengertian di atas bahwa loyalitas kerja karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam

²³ [Http://Eprints.Mercubuana-Yogya.Ac.Id](http://Eprints.Mercubuana-Yogya.Ac.Id), Diakses pada Tanggal 19 November 2021, Pukul 12:12.

²⁴ [Http://Repository.Untag-Sby.Ac.Id](http://Repository.Untag-Sby.Ac.Id), Diakses pada Tanggal 19 November 2021, Pukul 12:08.

maupun di luar pekerjaan. Dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan bekerja sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan tersebut.

e) Teori Baitul Maal

Pada masa Rasulullah SAW baitul Maal berarti rumah untuk mengumpulkan atau menyimpan harta, baitul maal juga di artikan secara fisik sebagai tempat untuk penyimpanan dan pengelola segala macam harta yang menjadi pendapatan Negara.²⁵

Dapat peneliti simpulkan berdasarkan beberapa pengertian di atas bahwa baitul maal adalah lembaga/badan yang secara khusus mengelola keuangan dan harta umat Islam berupa zakat, infaq dan shadaqah hal tersebut menjadi salah satu lembaga Negara dan bertanggung jawa.

2. Kerangka Konsep

a) Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika

Etika berasal dari bahasa Yunani yang berarti ethikos dan Bahasa latin etos yang berarti kebiasaan.²⁶ Dalam hal ini, kata etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari kata latin: Mos bentuk tunggal, atau mores bentuk jamak yang berarti adat istiadat, kebiasaan, kelakuan, watak,

²⁵ Mohammad Ghozali, *Konsep Baitul Maal Dalam Islam*, **Error! Hyperlink reference not valid.**, Diakses pada Tanggal 9 November 2021, Pukul 13:39 WIB.

²⁶ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, h. 169.

tabiat, akhlak, cara hidup.²⁷ Etika di artikan sebagai segala perbuatan yang timbul dari orang yang melakukan dan berkaitan dengan nilai-nilai, tentang baik dan buruknya tindakan dan kesusilaan.

Etika dalam bahasa Arab disebut akhlak, merupakan jamak dari kata khuluq yang berarti adat kebiasaan, perangai, tabiat, watak, adab, dan agama.²⁸ Satyanugraha mendefinisikan etika sebagai nilai-nilai dan norma moral dalam suatu masyarakat. Sebagai ilmu, etika juga bisa diartikan pemikiran moral yang mempelajari tentang apa yang harus dilakukan atau yang tidak boleh dilakukan.

2. Etika Kerja

Etika kerja adalah acuan atau aturan norma yang dijadikan pedoman dalam bekerja, dimana aturan tersebut memiliki oleh setiap perusahaan untuk diikuti oleh seluruh karyawan termasuk pimpinan, sehingga akan mampu membentuk nilai moral yang baik. Etika kerja dalam lembaga perlu diperhatikan khususnya pada perusahaan/organisasi syariah. Etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/ regulasi dalam bekerja. Etika kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan

²⁷ Abuddin Nata, *Akhlak Tasawuf dan Karakter Mulia*, Jakarta: Raja Grafindo, 2012, h.75.

²⁸ Muhammad Alfian, *Filsafat Etika Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2011, h. 17.

hasil atau mencapai kesuksesan.²⁹ Etika kerja merupakan acuan yang di pakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.³⁰

وَهُوَ عَمَلًا أَحْسَنُ أَيُّكُمْ لِيَبْلُوكُمْ وَالْحَيَاةَ الْمَوْتَ خَلَقَ الَّذِي
الْغَفُورُ الْعَزِيزُ

Artinya:

Yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Mahaperkasa, Maha Pengampun.³¹

Dengan jelas dijelaskan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia dimuka bumi ini tergantung pada usahanya, semakin cerdas ia bekerja maka semakin sukses

3. Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam terpancar dari sistem keimanan/ aqidah Islam yang bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama. Akal dijadikan sebagai alat untuk memahami wahyu yang menyatu dari sistem keimanan Islam. Dengan

²⁹ Asmaran As, *Pengantar Studi Akhlak*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2002, cet. ke-3, h.7.

³⁰ Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Di Indonesia*, Bandung: Rekayasa Sains, 2007, h. 6.

³¹ Surah Al-Mulk:02

adanya sistem keimanan Islam, akal juga bisa dijadikan sumber acuan etika kerja Islam.³² Istilah yang paling dekat dengan etika dalam Islam yaitu Akhlaq. Istilah dalam Al-Qur'an yang secara langsung berhubungan dengan etika adalah alkhuluq. Al-khuluq berasal dari kata dasar khaluqa-khuluqan, yang berarti, tabi'at, budi pekerti, kesatriaan, keprawiraan. etika kerja Islam muncul ke permukaan dengan landasan bahwa Islam adalah agama yang sempurna.

Dari berbagai pengertian para ahli di atas, etika adalah aturan tentang baik buruk perilaku manusia berdasarkan akal pikiran dan moralitas. Etika yang Islam tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Quran dan Hadits. Sehingga tindakan yang dinilai etika Islam adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaran syariat Islam. Etika kerja seseorang dapat terbentuk dengan adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Seseorang yang beretika kerja Islam, etika kerjanya terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etika kerja Islam. Etika kerja Islam ialah mewujudkan nilai-nilai ibadah dalam bekerja yang dilakukan oleh setiap insan, diperlukan adab dan etika yang

³² Ahmad Janana Asifudin, *Etos Kerja Islam*, Surakarta: Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2004, h.32.

membangkainya, sehingga nilai-nilai luhur tersebut tidak hilang.³³ Diantara adab dan etika dalam Islam etika kerja Islam merupakan bekerja dengan ikhlas karena Allah SWT, itqon, tekun dan sungguh-sungguh dalam bekerja, jujur dan amanah, menjaga etika sebagai seorang muslim, tidak melanggar prinsip-prinsip syariah, menghindari shubhat sesuatu yang meragukan dan samar Antara kehalalan dan keharamnya dan menjaga ukhuwah islamiah. Etika kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan hanya untuk memuliakan dirinya, menampakan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh.³⁴

Etika kerja Islam juga memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi.³⁵

Etika kerja sangat berhubungan erat dengan keagamaan, salah satu etika kerja yang berlandaskan keagamaan adalah

³³ Sofyan Harahap, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.

³⁴ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, h.

³⁵ Ibid, h. 240.

etika kerja Islam, etika kerja Islam menekankan pada kreatifitas kerja Islam, dalam Islam bekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan. Etika kerja Islam terdiri dari Al-Quran, Hadist, Ijma, dan Qiyas, istilah yang dipakai dalam Al-Quran dan Hadist untuk bekerja adalah amal, kata amal berarti segala sesuatu yang dikerjakan atau diperbuat oleh seseorang, apakah itu perbuatan baik ataupun buruk. Banyak ayat dalam Al-Quran yang menekankan pentingnya kerja, seperti yang terdapat dalam Al-Quran surat At-Taubah 105

وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عِلْمٍ إِلَىٰ وَسَيَرُدُّونَ وَالْمُؤْمِنُونَ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ

Artinya:

Dan Katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah SWT yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. Attaubah:105)³⁶

Islam mengatakan dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggungjawaban baik didunia maupun di akhirat. Ajaran Islam yang melekat dalam sistem etika Islam menekankan hubungan antara

³⁶ At-Taubah:105

manusia dengan Sang Pencipta. Karena Allah Maha sempurna dan Maha Mengetahui, maka kaum Muslim memiliki ajaran moral yang tidak terikat waktu dan tidak dipengaruhi oleh perilaku manusia, Al Khayyath (2000) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja Islam yang harus diperhatikan adalah adanya keterikatan antara individu dengan diri dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, berusaha dengan cara halal, ikhlas, jujur, amanah, karena islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT.

4. Fungsi - Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja yang dapat berfungsi sebagai alat penggerak perbuatan dan kegiatan sebuah individu

a) Pendorong timbulnya perbuatan

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan seseorang bisa melakukan suatu perbuatan agar tercapai hal yang diinginkan dengan adanya etika kerja

b) Penggairah dalam eektivitas

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individua tau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan

- c) Penggerak, seperti mesin bgi mobil besar.

Etika kerja dapat menggerakkan individua tau sekelompok orang agar melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.³⁷

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja

- a. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja.

- b. Sosial politik

Tinggi rendahnya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

- c. Pendidikan

Etika kerja ialah etika yang tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.

- d. Agama

³⁷ Ernawan Erni, Etika Kerja Bisnis (Bandung: Cv Alfabeta, 2007, 37.

Pada dasarnya agama merupakan suatu system nilai. System nilai yang tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bertindak, dan bersikap seseorang pasti diwarnai dengan ajaran agama yang dianutnya. Jika ia bersungguh-sungguh dalam menjalankan kehidupan beragama, maka etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya keagamaan seseorang.³⁸

6. Konsep dan pandangan Islam terhadap kerja

Manusia dalam konsepsi Islam diposisikan sebagai makhluk theomorfis yaitu makhluk dengan potensi yang dimiliki serta usaha yang dilakukannya dapat menyerupai sifat-sifat ketuhanan. Kegiatan moral, spiritual dan keduniaan manusia semuanya harus diintegrasikan dan dipadukan untuk direfleksikan satu sama lainnya. Islam memberikan suatu perspektif kepada manusia yaitu yang ditanam dan ditumbuhkan melalui pengembangan rasa pribadi yang tak lain merupakan sumber kekuatan bagi dirinya. Cita Etika Islam ialah membebaskan manusia dari rasa takut dan memberikan kepadanya suatu rasa kepribadian agar ia dapat menyadari bahwa ia adalah sumber kekuatan.³⁹

³⁸ Jasnen Sinamo, *Etos Kerja Professional di Era Digital Global Edisi 1*, Jakarta: Insitut Darma Mahardika, 2002, h. 5.

³⁹ Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, Yogyakarta, BPFE, 2005, Hal. 14.

7. Indikator Etika Kerja Islam

Menurut faqih, indikator untuk mengukur etika kerja Islam dengan menggunakan indikator dari beberapa parameter kunci sistem etika kerja dalam Islam sebagai berikut:

1. Disiplin terhadap waktu
2. Bekerja dengan ikhlas
3. Bersungguh-sungguh dalam bekerja
4. Tidak melanggar prinsip-prinsip syariah
5. Menjaga ukhuwah Islamiyah antar pekerja.⁴⁰

Dapat disimpulkan etika kerja Islam disiplin terhadap waktu mementingkan disiplin dalam bekerja terutama disiplin terhadap waktu, bekerja dengan ikhlas dengan niat yang tulus, bersungguh-sungguh dalam bekerja selalu berkelakuan baik dan benar, tidak melanggar prinsip syariah selalu ingat sholat lima waktu, dan dalam melaksanakan pekerjaan selalu menggargai rekan kerja.

b) Loyalitas kerja karyawan

1. Pengertian loyalitas karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya

⁴⁰ Achamad Machbub, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pasantren Hidayatullah Pati", *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 4, No. 2, 2016, h. 356

kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.⁴¹ Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.⁴²

2. Aspek-aspek loyalitas karyawan

Menurut Steers & Porter dalam Hamzah Febrian Muriko mengemukakan aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan

⁴¹ Istijanto Oei, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010, h. 190.

⁴² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004, h. 89.

proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain.⁴³

- 1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
- 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha semaksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
- 3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

3. Indikator-indikator loyalitas kerja karyawan

Loyalitas karyawan tidak hanya terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan

⁴³ Hamzan Febrian Muriko, dkk, *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.6, No.2, 2013, h. 7.

loyalitas tersebut. Indikator yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Saydam yaitu:⁴⁴

- a) Ketaatan atau kepatuhan
- b) Pengabdian
- c) Kejujuran
- d) Bertanggung Jawab

Dapat disimpulkan indikator loyalitas kerta karyawan ialah senantiasa taat dan patuh kepada perusahaan, kesetiaan membangun hubungan komiten dengan perusahaan, kejujuran sikap yang mencerminkan perilaku yang dapat memegang tanggung jawab dan kepercayaan, selain itu jua bertanggung jawab kepada perusahaan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan perkerjaan dengan sebaik-baiknya memberikan keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan

Menurut Sopiah, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.

⁴⁴ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Jilid 2*, Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2000, h. 484.

- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat loyalitas yang berlainan.

Karyawan yang merasa puas memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Rendahnya kepuasan kerja ini mendorong karyawan untuk tidak komit kepada organisasi, sehingga merugikan organisasi itu sendiri seperti menurunnya prestasi kerja, rendahnya semangat kerja, menurunnya tingkat disiplin. Faktor-faktor pembentuk loyalitas organisasional akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam

tahapan yang lama menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.⁴⁵

c) **Hubungan antara Etika Kerja Islam dan Loyalitas Kerja Karyawan**

Dalam dunia lembaga syariah khususnya lembaga baitul maal harus ada etika-etika yang selalu diperhatikan karena etika kerja dalam Islam dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik etika kerja yang diberikan karyawan maka semakin baik pula kuantitas dan kualitas kerjanya. Dalam perusahaan pastinya membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan dan tentunya akan memerlukan etika kerja yang baik yang disebut dengan etika kerja Islam yang sesuai alqur'an dan hadis sehingga dapat membuat loyal terhadap lembaga ataupun perusahaan.

Jadi, sangat penting untuk mempertahankan karyawan yang etika kerja Islamnya baik. Karyawan merupakan asset terpenting yang mempengaruhi kesuksesan lembaga perusahaan, tanpa adanya mesin yang canggih, perusahaan dapat tetap beroperasi secara manual, namun tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan beroperasi sama sekali.⁴⁶

⁴⁵ Betniar Purba, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan", *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol.17, No. 1, h. 20.

⁴⁶ Andi Fajriansyah, *Moralitas Dan Etika Bisnis Yang Harus Dimiliki Perusahaan*, Makasar: CV Media Sains Indonesia, 2021, h. 77-78.

Etika dalam kantor berkaitan dengan kebutuhan etika kerja Islam yang merupakan hal terpenting yang harus diterapkan di kehidupan, termasuk ditempat kerja. Dengan memiliki etika yang baik juga diyakini dapat memberikan banyak manfaat untuk suatu lembaga perusahaan dan nantinya karyawan akan loyal terhadap suatu lembaga perusahaan tersebut. Bahkan apabila etika kerja yang baik akan disukai banyak orang rekan kerja ataupun manajer. Tidak hanya disegani dan disukai rekan kerja saja, akan tetapi etika kerja yang baik juga mampu meningkatkan karir karyawan.

Namun, masih ada saja pekerja yang kurang memperhatikan etika kerja Islam ditempat kerja, khususnya kalangan anak muda. Kebanyakan dari mereka bersikap acuh tak acuh, yang terpenting pekerjaan yang diberikan oleh atasan selesai dikerjakan. Mereka seperti ini, lantaran tidak mengenal bagaimana etika kerja Islam yang harus dimiliki para pekerja agar bisa mendorong karir menjadi lebih baik lagi.⁴⁷

d) Baitul Maal Indonesia (BMI)

Lembaga/badan yang secara khusus mengelola keuangan dan harta umat Islam tersebut menjadi salah satu lembaga negara, yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden, bukan saja bertugas mengumpulkan, mengelola, dan mendistribusikan dana umat seperti yang selama ini dilakukan oleh BAZNAS (Badan

⁴⁷ Rahman Tanjung, *Etika Perkantoran*, Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021, h. 16-17.

Amil Zakat Nasional) dan lembaga zakat lainnya, yang berkuat pada persoalan zakat, infak, dan sedekah semata. Tetapi, kehadiran lembaga ini dimaksudkan sebagai Baitul Mal Indonesia (BMI), yang menghimpun dana umat melalui zakat, wakaf, infak, shadaqah, hibah, wasiat, kafarat, termasuk harta tanpa pemilik. Selain itu, dana yang dihimpun tersebut dimasukkan dalam kas negara sebagai pendapatan negara yang dibuatkan rekening dengan kode tersendiri. Dengan demikian, kehadiran Baitul Mal Indonesia ini, negara memiliki sumber APBN-APBD, yang dikelola secara sah dan semata-mata untuk pemberdayaan umat Islam.⁴⁸

Adapun yang peneliti bahas yaitu Baitul Maal yang ada dipalangkaraya yang dimana dalam penelitian ini mengambil 6 lembaga baitul maal yang berada dipalangkaraya yakni: Baznas Provinsi, Lazismu, Laz Nurul Fikri, ACT, BMH, Griya Yatim dari 6 lembaga tersebut memiliki arti yang sama yaitu menghimpun dana, infaq dan shadaqah. Baitul maal yang berarti rumah harta, menerima titipan dan zakat, infak dan shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. Baitul Maal merupakan suatu lembaga pihak (al-jihat) yang mempunyai tugas khusus menangani harta umat baik penapatan maupun pengeluaran. Baitul maal tidak hanya sebagai

⁴⁸ Mukhtar Alshodiq, Baitul Maal Indonesia (BMI), https://www.kompasiana.com/mukhtaralshodiq/baitulmaal_indonesiabmi_5810581c367b6175117, 2016, Diakses Pada Tanggal 04 November 2021 pukul 20:30.

lembaga yang mengatur pemasukan uang Negara, namun juga memiliki tugas yang begitu penting dalam pendistribusian uang hasil Negara yang tersimbail di Baitul Maal. Keberadaan baitul Maal ini bertujuan untuk mencapai salah satu tujuan dari Negara, untuk menegakan sistem kenegaraan yang berkenan dengan pelaksanaan kewajiban muslim, seperti sholat, zakat dan sebagainya.⁴⁹

C. Kerangka Pikir

Loyalitas kerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan karena akan mendorong semangat kerja demi berkembangnya suatu perusahaan. Peningkatan kerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan. Loyalitas kerja karyawan dipengaruhi banyak hal, salah satunya menerapkan etika kerja Islam. Dengan adanya penerapan etika kerja Islam, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat berimbas pada loyalitas kerja karyawan. Tanpa adanya etika kerja, karyawan tidak akan bekerja seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya loyalitas kerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan yang maksimal tidak akan tercapai. Etika kerja menentukan tinggi rendahnya loyalitas kerja. Kepuasan dan loyalitas kerja yang tinggi mengakibatkan imbalan lebih tinggi untuk karyawan, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan loyalitas kerja karyawan tersebut

⁴⁹Ahyar Maarif, *Baitul Maal Pada Masa Rasulullah SAW dan Khulafaur Al-Rashidin*, Asy-Syari'ah: Volume 5, no 2, 2019.

menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kerja karyawan di waktu yang akan datang.

Berdasarkan indikator-indikator etika kerja dalam Islam, dapat diketahui kontribusi masing-masing indikator terhadap etika kerja Islam. Dengan mengetahui faktor yang paling berkontribusi mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, pihak perusahaan dapat memperbaiki atau meningkatkan faktor yang paling berkontribusi tersebut sesuai dengan etika kerja Islam.

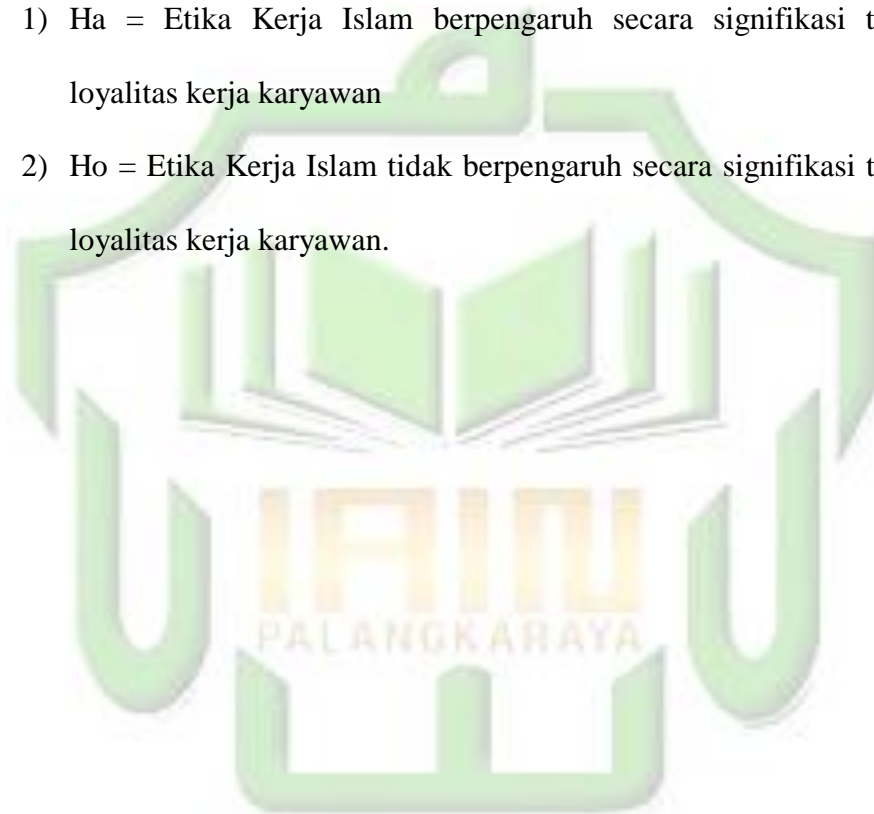
Berdasarkan yang telah dipaparkan diatas dan melihat penelitian-penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran yang dibangun dalam penelitian peneliti ini adalah sebagai berikut:



D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁵⁰ Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) H_a = Etika Kerja Islam berpengaruh secara signifikansi terhadap loyalitas kerja karyawan
- 2) H_o = Etika Kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap loyalitas kerja karyawan.



⁵⁰ Muhammad Darwin, Dkk, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021, h. 83.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan metode regresi linier sederhana. Menurut sugiyono, kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis data dengan prosedur menggunakan statistik.⁵¹ Menurut sudaryono, penelitian kuantitatif yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menganalisis bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi dimasyarakat.⁵²

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian bersipat *ex post facto* atau penelitian kausal, yaitu jenis penelitian yang variabel independennya merupakan peristiwa yang sudah terjadi, Menurut sugiyono, *ex post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.⁵³ Istiah *ex post facto* menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas itu telah terjadi, peneliti dihadapkan kepada masalah bagaimana

h.7. ⁵¹ Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2009,

⁵² Sudaryono, *Metode Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017, h. 92

⁵³ <http://repo.darmajaya.ac.id>, Diakses pada Tanggal 21 November 2021, Pukul 23:03.

menetapkan sebab dari akibat yang sedang diamati.⁵⁴ Penelitian ini menggunakan aplikasi spss 26

B. Defenisi Operasional Variabel

Menurut sugiyono, defenisi operasional variable adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.1

Defenisi operasional

No	Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Angket
1.	Etika Kerja Islam (X) (Menurut beukun, etika kerja Islam adalah sebagai tantangan prinsip moral yang membedakan mana yang benar dan mana yang salah dalam konteks Islam)	Disiplin terhadap waktu	- Saya mementingkan kedisiplinan dalam bekerja Saya akan menerima konsekuensi atau teguran jika tidak disiplin dalam pekerjaan
	Jadi, etika kerja Islam ialah sebagai alat yang digunakan untu menilai atau mengukur baik atau buruk suatu tindakan yang dilakukan	Bekerja dengan ikhlas	- Selain saya bekerja untuk Allah SWT saya juga bekerja untuk sesama manusia dengan ikhlas Saya bekerja dengan ikhlas, senantiasa dengan

⁵⁴ Baso Intang Sappaile, *Konsep penelitian Ex-Post Facto*, Jurnal: Pendidikan Matematika, Vol 1, no, 2, 2020, h. 105.

No	Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Angket
	seseorang, berdasarkan akal pikiran (rasional). Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist.		niat tulus untuk ibadah
		Bersungguh-sungguh dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saya berusaha menjaga prestasi kerja saya untuk tetap baik dan akan lebih baik lagi dari sebelumnya Dalam melaksanakan pekerjaan saya akan berkelakuan baik dan benar menurut syari'at Islam
		Tangguh dan pantang menyerah	<ul style="list-style-type: none"> - Saya akan menanamkan sikap ulet dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan Saya tidak akan mengeluh dalam bekerja
		Menjaga ukhuwah Islamiyah antar peerja	<ul style="list-style-type: none"> - Dalam melaksanakan pekerjaan, saya akan menghargai rekan kerja - Dalam bekerja saya tidak akan membenci antar rekan kerja Saya bekerja dengan semangat gotong royong
2.	Loyalitas Kerja Karyawan (Menurut hermawan, dalam rangka meningkatkan	Ketaatan atau kepatuhan	<ul style="list-style-type: none"> - Saya mementingkan kedisiplinan dalam bekerja - Saya akan menerima

No	Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Angket
	<p>loyalitas kerja karyawan, perusahaan perlu untuk meningkatkan kesetiaan karyawann yang ada dalam perusahaannya) Jadi, loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seseorang karyawan terhadap perusahaan, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikapnya selama bekerja disuatu perusahaan.</p>	<p>- Pengabdian</p> <p>- Kejujuran</p>	<p>konsekuensi atau teguran jika tidak disiplin dalam pekerja</p> <p>Selain saya bekerja untuk Allah SWT saya juga bekerja untuk sesama manusia dengan ikhlas</p> <p>- Saya bekerja dengan ikhlas, senantiasa dengan niat tulus untuk ibadah</p> <p>- Saya berusaha menjaga prestasi kerja saya untuk tetap baik dan akan lebih baik lagi dari sebelumnya</p> <p>- Dalam melaksanakan pekerjaan saya akan berkelakuan baik dan benar menurut syari'at Islam</p> <p>Saya akan menanamkan sikap ulet dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan</p> <p>- Saya akan mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan</p> <p>- Saya merasa sangat merugikan rekan kerja dan kantor jika saya</p>

No	Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Angket
			<p>berbohong</p> <p>Saya akan melakukan pekerjaan dengan kejujuran dan semangat dalam bekerja</p>
		<p>- Bertanggung jawab</p>	<p>- Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan Lembaga/ perusahaan</p> <p>- Saya akan bertanggung jawab dengan semua hal yang sudah saya terima dalam bekerja</p> <p>- Saya akan menerima konsekuensi/ teguran jika tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan</p> <p>Saya akan memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan dan melindungi citra Lembaga/ perusahaan</p>

Sumber: diolah oleh peneliti

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun waktu dan tempat penelitian sebagai berikut:

1) Waktu Penelitian

Tabel 3.2

Waktu penelitian

No	Kegiatan	Januari	Febuari	Maret	April	Mei
1.	Konsultasi Bimbingan Proposal 1 dan Bimbingan Proposal 2					
2.	Seminar Proposal					
3.	Revisi Seminar Proposal					
4.	Surat Ijin Penelitian					
5.	Penelitian					
6.	Sidang					

Sumber: diolah oleh peneliti

Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah selama 5 bulan dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei 2022

2) Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini ialah di lembaga baitul maal di Palangka Raya dan terdapat 6 lembaga yaitu: (Baznas Provinsi,

Lazismu, Laz Nurul Fikri, ACT, BMH, Griya Yatim) adapun alamat tempat penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Baznas Provinsi, (Jl. Ahmad Yani No.97, Pehandut Kec. Pahandut, Kota Palangka Raya Kode Pos 74874)
2. Lazismu, (Jl. RTA Milono Km. 1.5, Palangka Raya, Kota Palangka Raya, Kode Pos 73111)
3. Laz Nurul Fikri, (Jl. Galaxy, Kec.Jekan Raya, Kota Palangka Raya, Kode Pos 74874).
4. ACT, (Jl. Yos SoedarsoVIII No.1, Menteng, Kec. Jekan Raya, Kota Palangka Raya, Kode Pos 74874)
5. BMH, (Jl. Cilik Riwut No. KM.4 No. 30, Rw. 5, Bukit Tunggal, Kec. Jekan Raya, Kota Palangka Raya, Kode Pos 74874)
6. Griya Yatim, (Jl. D.r No.28-26, Pahandut, Kec. Pahandut, Kota Palangka Raya Kode Pos 74874)

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁵ Populasi dalam penelitian ini

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 80.

adalah karyawan baitul maal di Palangka Raya berjumlah 27 orang karyawan.

Tabel 3.3

Keterangan Populasi Penelitian

Bagian	Jumlah
Baznas Provisi	4 orang
Lazismu	4 orang
Laz Nurul Fikri	5 orang
ACT	5 orang
BMH	5 orang
Griya Yatim	4 orang
Total	27 orang

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵⁶ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di *Non-probability sampling*. Menurut sugiyono mendefinisikan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵⁷

⁵⁶ Ibid, h. 81.

⁵⁷ Suci haryanti, *Statiska Dasar Untuk Penelitian Jilid 1 Dengan Aplikasi Spss: Pada Bidang Pendidikan, Sosial dan Kesehatan*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021, h. 42.

Jadi, dari penjelasan teknik sampel jenuh diatas peneliti mengambil sampel dengan metode sampel jenuh, dimana semua anggota pupulasi sebanyak 27 orang karyawan dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian, data merupakan faktor yang penting yang akan menentukan pada bagaimana hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Untuk itu pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian, dengan terkumpulnya data maka upaya untuk menganalisisnya dapat dilakukan.⁵⁸

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)

Angket tidak lain juga merupakan alat pengumpulan yang berupa daftar pertanyaan, namun di isi sendiri oleh responden. Daftar pertanyaan yang harus di isi oleh responden ini dapat sampai ke responden dengan cara dikirim melalui media lainnya. Cara pengisian daftar pertanyaan dapat dilaksanakan melalui dua cara yaitu: dilakukan sendiri oleh responden tanpa kehadiran peneliti, dan dilakukan sendiri oleh respnden, namun dengan kehadiran peneliti.⁵⁹

Adapun kisi-kisi angket dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

⁵⁸ Ibid, Uhar Saputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2012, h.207.

⁵⁹ Hadi Sabari Yunus, *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, H. 372.

Tabel 3.4

Kisi-kisi angket:

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan Kuesioner
1.	Etika Keja Islam (x)	Disiplin terhadap waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Saya mementingkan kedisiplinan dalam bekerja - Saya akan menerima konsekuensi atau teguran jika tidak disiplin dalam pekerjaan
		Bekerja dengan ikhlas	<ul style="list-style-type: none"> - Selain saya bekerja untuk Allah SWT saya juga bekerja untuk sesama manusia dengan ikhlas - Saya bekerja dengan ikhlas, senantiasa dengan niat tulus untuk ibadah
		Bersungguh sungguh dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saya berusaha menjaga prestasi kerja saya untuk tetap baik dan akan lebih baik lagi dari sebelumnya - Dalam melaksanakan pekerjaan saya akan berkelakuan baik dan benar menurut syari'at Islam
		Tangguh dan pantang menyerah	<ul style="list-style-type: none"> - Saya akan menanamkan sikap ulet dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan - Saya tidak akan mengeluh dalam bekerja
		Menjaga ukhuwah Islamiyah	<ul style="list-style-type: none"> - Dalam melaksanakan pekerjaan, saya akan menghargai rekan kerja - Dalam bekerja saya tidak akan

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan Kuesioner
		antar pekerja	membenci antar rekan kerja - Saya bekerja dengan semangat gotong royong
2.	Loyalitas Kerja Karyawan (y)	Ketaatan atau kepatuhan	- Saya mementingkan kedisiplinan dalam bekerja - Saya akan menerima konsekuensi atau teguran jika tidak disiplin dalam pekerja - Selain saya bekerja untuk Allah SWT saya juga bekerja untuk sesama manusia dengan ikhlas
		Pengabdian	- Saya bekerja dengan ikhlas, senantiasa dengan niat tulus untuk ibadah - Saya berusaha menjaga prestasi kerja saya untuk tetap baik dan akan lebih baik lagi dari sebelumnya - Dalam melaksanakan pekerjaan saya akan berkelakuan baik dan benar menurut syari'at Islam - Saya akan menanamkan sikap ulet dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan
		Kejujuran	- Saya akan mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan - Saya merasa sangat merugikan rekan kerja dan kantor jika saya berbohong

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan Kuesioner
			<ul style="list-style-type: none"> - Saya akan melakukan pekerjaan dengan kejujuran dan semangat dalam bekerja
		Bertanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> - Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan Lembaga/ perusahaan - Saya akan bertanggung jawab dengan semua hal yang sudah saya terima dalam bekerja - Saya akan menerima konsekuensi/ teguran jika tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan - Saya akan memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan dan melindungi citra Lembaga/ perusahaan

Sumber: diolah oleh peneliti

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pada skala likert, penelitian harus merumuskan sejumlah pertanyaan mengenai suatu topic tertentu, dan responden diminta memilih apakah ia sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju dengan berbagai pertanyaan tersebut. Setiap pilihan jawaban memiliki bobot yang berbeda, dan seluruh jawaban responden dijumlah berdasarkan bobotnya sehingga

menghasilkan suatu skor tunggal mengenai suatu topik tertentu. Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- c. Ragu-Ragu (R) diberi skor 3
- d. Setuju (S) diberi skor 4
- e. Sangat Setuju (ST) diberi skor 5⁶⁰

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Validitas Penelitian

Untuk melakukan suatu penelitian di butuhkan suatu instrumen. Suatu instrument dapat digunakan mengukur sesuatu apabila instrumen tersebut valid. Validitas (*validity*, kesahihan) berkaitan dengan instrumen yang digunakan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat. Validitas adalah kemampuan alat ukur mengukur secara tepat keadaan yang diukurinya. Berbagai teknik pengujian validitas akan menghasilkan indeks validitas. Angka indeks itu dimaknai menunjukan kualitas instrument valid atau tidak setelah dikonfirmasi dengan kriteria pembanding.⁶¹

Terkait dengan keabsahan dalam sebuah penelitian kuantitatif. Akan merujuk pada sebuah validitas butir instrument dan validitas/skala. Valid bermakna kemampuan butir dalam mendukung

⁶⁰ Djaali, *Skala Likert*, Jakarta: Pustaka utama, 2008.

⁶¹ Purwanto, *metodelogi penelitian kuantitatif untuk psikologi dan pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012, h. 197.

kontruk instrument. Sesuatu instrument dikatakan valid (sah) apabila instrument tersebut betul-betul mengukur apa yang harusnya diukur.⁶² Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung > r tabel maka item pernyataan dalam angket dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung < r tabel maka item pernyataan dalam angket tidak dinyatakan tidak valid.⁶³ Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi) \sum Yi}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum Xi)^2)(\sum y_i^2 - (\sum Yi)^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = korelasi antara x dan y
 x_i = nilai x ke-i
 y_i = nilai y ke-i
 n = banyak nilai

Banyak literature menunturkan bahwa validitas diketahui teknik mengkorelasikan Antara skor butir dengan skor bila korelasi r diatas 0,03 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,03

⁶² Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Kuantitatif Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009, h. 123.

⁶³ Widiyanto, joko, *SPSS for Windows*, sukarakta: Mutiara, 2012, h. 42.

maka dapat implikasikan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.⁶⁴

2. Reliabilitas Penelitian

Reliabilitas dalam bahasa Inggris reliability yang berasal dari kata reliable yang artinya dapat dipercaya. Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach alpha. Cara pengukurannya adalah seluruh item pertanyaan yang telah valid dimasukkan dan diukur koefisien alpha cronbachnya. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,5 maka koefisien tersebut telah reliabel.⁶⁵ Sebuah tes dikatakan dapat dipercaya jika memberikan hasil yang tetap juga diteskan berkali-kali dan hasil tersebut menunjukkan ketepatan. Reliabilitas ditentukan dengan menggunakan nilai alpha dengan kriteria reliabilitas. Metode ini menggunakan rumus:

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Dimana: r_{11} = nilai reliabilitas

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

S^2 = varians total

k = jumlah item

G. Teknik Pengolahan Data

⁶⁴ Masyhuri Machfudz, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Malang: Genius Media, 2014, h. 134-135.

⁶⁵ I'anut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*, Malang: Madani, 2015, h. 114.

Menurut Hasan, pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan komputasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah untuk dipahami cara pengoperasiannya. Kemudian data itu dikumpulkan, diproduksi kemudian data itu ditampilkan dan disimpulkan⁶⁶

H. Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik dengan konteks perhitungan product moment regresi demikian juga untuk eksperimen, diperlukan asumsi-asumsi tertentu agar interpretasi terhadap hasilnya dapat dipertanggungjawabkan dilihat dari sudut pandang statistika.⁶⁷ Uji asumsi klasik dapat dibedakan atas beberapa jenis.⁶⁸ Namun uraian berikut akan difokuskan pada pengujian normalitas, linearitas dan multikolinearitas.

⁶⁶ <http://eprints.undip.ac.id>, Diakses pada Tanggal 22 November 2021, Pukul 12:56

⁶⁷ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012

⁶⁸ Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013, h. 278.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau statistik non parametrik. Melalui uji ini, sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.⁶⁹ Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Adapun kriteria pengujian yaitu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $\geq 0,05$ jika nilai signifikansi dibawah 0,05 terdapat perbedaan yang signifikansi dan jika diatas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikansi.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear. Jika akan menggunakan jenis regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola (diagram) yang berbentuk linear (lurus). Jika akan menggunakan jenis regresi nonlinear, maka datanya tidak perlu menunjukkan pola linear.⁷⁰

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk

⁶⁹ Ibid, h 278.

⁷⁰ Ibid, h 292.

mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Ada tidaknya problem multikolinearitas didalam model regresi tersebut dapat dideteksi melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.⁷¹

I. Analisis Data

1) Analisis Pearson Product Moment r

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknis analisis Pearson Product Moment (r) dengan menggunakan program SPSS. Uji tersebut biasanya banyak digunakan dalam berbagai penelitian, dimulai dari penelitian sederhana sampai cukup kompleks. Teknik Pearson Product Moment (r) ini digunakan untuk mencari hubungan atau pengaruh variabel X dan variabel Y. uji ini sering disebut Pearson Product Moment.⁷²

Pearson Product Moment dilambangkan dengan (r). dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq + 1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya kolerasi negative sempurna, $r = 1$ artinya kolerasi sangat kuat.

2) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana (univarivat) adalah analisis regresi linier dengan jumlah variabel pengaruh nya hanya satu,

⁷¹ Kasmadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 118

⁷² Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007, h. 193.

dalam membuat plotting parametrik ini langkah pertama yang paling ideal adalah membuat plotting data antara variabel dependen dan variabel independent (pengaruh) untuk melihat kecendrungan pola data asli, jika data tersebut mengikuti pola linier maka akan kita dekati dengan jenis regresi ini.⁷³ Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan dengan menggunakan rumus:

$$(Y=a+bX+e)$$

Yaitu:

Y = Loyalitas kerja karyawan

X = Etika kerja Islam

a,b = Koefisien Regresi

e = eror

J. Uji Hipotesis

Sugiyono, berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁷⁴

a. Uji t

⁷³ Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 87.

⁷⁴ <http://repository.unpas.ac>, Diakses pada tanggal 23 November 2021, Pukul 16:40.

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table. Berikut ini rumus uji t sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah data.⁷⁵

b. t tabel

t table adalah jenis tabel distribusi yang digunakan apabila menggunakan statistik uji t sebagai pembandingnya fungsi dari tabel ini adalah untuk menentukan hipotesis.

c. Uji Signifikan

Uji signifikan adalah suatu tahap terpenting dalam sebuah riset. Khususnya riset yang bermetodologi kuantitatif, uji ini yang akan menentukan simpulan hasil riset. Uji signifikansi menentukan apakah hipotesis yang dibuat diawal riset akan diterima atau

⁷⁵ Ibid, h.68

ditolak. Karena peran pentingnya itulah, para ahli mencari cara terbaik yang dapat membedakan hasil pengamatan secara meyakinkan. Tingkat keyakinan yang memadai untuk dapat menerima suatu hipotesis tersebut yang kerap disebut dengan istilah signifikansi statistic.⁷⁶

K. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pembahasan proposal skripsi ini terdiri dari 3 bab, secara rinci sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian

BAB II Kajian Teori yang terdiri dari penelitian terdahulu, teori dan konsep, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, definisi operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrument penelitian, teknik pengolahan data, uji prasyarat analisis, analisis data dan sistematika penulisan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, pembahasan

BAB V Kesimpulan dan Saran

⁷⁶ Dewi Sari, *Uji Signifikansi*, <https://www.academia.edu/5540540/UjiSignifikansi>, Diakses Pada Tanggal 28 Febuari 2022, Pukul 02.04.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Secara geografis, kota palangkaraya terletak pada 13°30`- 114°07` Bujur Timur dan 1°35`- 2°24` Lintang Selatan, dengan luas wilayah 2.853,52 Km² (267.851 Ha) dengan topografi terdiri dari tanah datar dan berbukit dengan kemiringan kurang dari 40% Wilayah administrasi, Kota Palangka Raya terdiri atas 5 wilayah Kecamatan yaitu Kecamatan Pahandut, Sabangau, Jekan Raya, Bukit Batu dan Rakumpit yang terdiri dari 27 Kelurahan. Didalam kota Palangkarayaini terdiri beberapa Baitul maal yang akan peneliti lakukan sebagai objek penelitian berikut ini penjelasan Baitul maal sebagai berikut:

Baitul maal ada pertama kali ada sejak zaman Rasulullah Saw. Menurut abu al-A'la al-maududi, Baitul maal adalah Lembaga keuangan yang dibangun berdasarkan landasan syariah. Baitul maal adalah amanat Allah dan masyarakat muslim. Untuk itu menjalankan harus sesuai dengan syariat dan kepentingan umat muslim. Pada masa awal-awal Islam, Sejarah Baitul maal berfungsi sebagai kas negara. Tujuan pendirian Baitul maal adalah menopang tercapai tujuan negara, yakni tujuan untuk menegakkan keadilan, menghentikan kezaliman dan menegakkan sistem yang berkaitan dengan kewajiban umat muslim, seperti zakat, haji, dll.⁷⁷

⁷⁷ Abdul Karim Munte, *Sejarah Baitul Mal Pada Masa Awal Islam*, [Http://Bincangsyariah.Com/Khazanah/Sejarah-Baitul-Mal-Pada-Masa-Awal-Islam/](http://Bincangsyariah.Com/Khazanah/Sejarah-Baitul-Mal-Pada-Masa-Awal-Islam/), Diakses Pada Tanggal 11 Maret 2022 Pukul 22.15.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi baitul maal yang berada di Palangka Raya yakni Baznas Provinsi, Lazismu, Laz Nurul Fikri, ACT, BMH, dan Griya Yatim. Kemudian setiap masing-masing Lembaga akan dijelaskan gambaran umum lokasi penelitiannya.

a) Gambaran Baznas Provinsi Kalimantan Tengah

Badan amil zakat daerah (BAZDA) Provinsi Kalteng yang kini disebut sebagai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalteng, hal ini mengikuti perubahan nama BAZDA menjadi Baznas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2011 dan peraturan Presiden No 14 Tahun 2014. BAZNAS Provinsi Kalteng adalah Lembaga yang melakukan pengelolaan zakat di Provinsi Kalimantan Tengah. BAZNAS Provinsi Kalteng merupakan badan resmi yang dibentuk oleh pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah pada tingkat Provinsi Kalimantan Tengah.

1. Visi dan Misi BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah

Visi

Menjadi Lembaga utama menyejahterakan umat

Misi

- Membangun BAZNAS yang kuat dan modern sebagai Lembaga pemerintah non-struktural yang berwenang dalam pengelolaan zakat

- Memaksimalkan literasi zakat nasional dan peningkatan pengumpulan ZIS-DSKL secara massif dan terukur
- Memaksimalkan pendistribusian dan pelayanan ZIS-DSKL untuk mengentaskan kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan umat, dan mengurangi kesenjangan sosial
- Memperkuat kompetensi, profesionalisme, integritas, dan kesejahteraan amil zakat nasional secara berkelanjutan.
- Modernisasi dan digitalisasi pengelolaan zakat dengan sistem manajemen berbasis datayang kokoh dan teratur
- Memperkuat sistem perencanaan, pengendalian, pelaporan, petanggungjawaban dan koordinasi pengelolaan zakat
- Membangun kemitraan antara muzakki dan mustahik dengan semangat tolong menolong dalam kebaikan dan ketakwaan
- Meningkatkan sinergi dan kalaborasi seluruh pemangku kepentingan terkait peembangunan zakat
- Dan berperan aktif dan menjadi referensi bagi Gerakan zakat dunia

2. Nama struktur organisasi BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah

Adapun sruktur pemimpin BAZNAS Provinsi Kalimantan Tengah adalah :

- Mustain Khaitami, S.Ag
- Sugeng Riyadi, M.AP
- Drs. H. Kasdani

- Siti Nurbaya, S.ei
- Makrifan Hakim, S.pd
- Maya Nur Halifah, S.hi

b) Gambaran LAZISMU

LAZISMU terdiri atas dua faktor. Pertama, fakta bahwa kemiskinan di Indonesia masih luas, selain itu juga kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Semua itu disebabkan tatanan keadilan sosial yang masih lemah. Kedua, zakat di yakini mampu bersumbangsih dalam mendorong keadilan sosial, pembangunan manusia dan mampu mengentaskan kemiskinan. Indonesia merupakan negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia sehingga memiliki potensi zakat, infak dan sedekah yang cukup tinggi.

LAZISMU didirikan dengan maksud sebagai institusi pengelola zakat yang memiliki manajemen modern sehingga dapat menjadikan zakat sebagai bagian dari penyelesaian masalah sosial masyarakat yang terus berkembang. Dengan budaya kerja amanah, profesional dan transparan LAZISMU berusaha selalu menjadi lembaga zakat yang dapat dipercaya. Dengan spirit kreativitas dan inovasi LAZISMU selalu berusaha membuat program-program pendayagunaan yang dapat menjawab tantangan perubahan dan masalah sosial masyarakat yang berkembang. di kota Palangka LAZISMU aktif berorganisasi pada tahun 2017 sampai sekarang.

1. Visi dan Misi LAZISMU

Visi

Menjadi Lembaga amil zakat terpercaya

Misi

- Meningkatkan kesadaran umat untuk membayar zakat sebagai salah satu rukun Islam
- Mengintensifkan pengumpulan ZIS pada seluruh lapisan masyarakat
- Memperdayagunakan zakat, infaq dan shadaqah secara optimal, kreatif inovatif dan produktif
- Mengelola zakat, infaq dan shadaqah secara profesional dan akuntabel.

2. Nama pengurus/struktur organisasi LAZISMU

- Kurniawan
- Mira
- M. Fitriani
- Evan Batian

c) Gambaran Laz Nurul Fikri

Zakat merupakan salah satu dari 5 kewajiban pokok (rukun) yang Allah wajibkan kepada seluruh makhluk dan terlebih umat Islam. Kesadaran umat Islam untuk menunaikan zakat sebagai suatu pemerintah mutlak dari Allah, tidak hanya memiliki implementasi pahala bagi pelakunya (muzakki) akan tetapi lebih

dari itu ketimpangan sistem sosial yang ada berupa kemiskinan dan serba ketidakberdayaannya kaum dhufa akan terjawab.⁷⁸

Berdirinya LAZ Nurul Fikri Zakat Center dimaksudkan sebagai institusi yang secara khusus bekerja menangani potensi zakat dan donasi lain. Kesadaran kolektif dari swadaya masyarakat untuk membentuk Lembaga amil zakat, infak dan sedekah bersanding dengan badan amil zakat milik pemerintah untuk secara sinergis mengentaskan berbagai kondisi keterpurukan umat Islam melalui pengelolaan zakat, infaq, dan sedekah yang Amanah, transparan profesional dan dapat dipertanggungjawabkan.

1. Visi dan Misi LAZ Nurul Fikri

Visi

Terwujudnya LAZ Nurul Fikri sebagai Lembaga filantropi Nasional berbasis pemberdayaan yang profesional

- Misi

- a) Berperan aktif dalam membangun jaringan filantropi ditingkat local dan nasional
- b) Mengelola seluruh aspek sumberdaya melalui keunggulan insasi
- c) Memfasilisasi kemandirian penerima manfaat yang religious, kompeten dan produktif.

⁷⁸ Nurul Fikri Zakat Center, *Profil NF Zakat*, Palangkaraya, 2018, t.d h.1

2. Nama pengurus/struktur organisasi Laz Nurul Fikri

- Elis Elyas
- Lia Agustina
- Susanto
- Brianti Sarassati
- Inka Alamanda Nasution

d) ACT

Aksi cepat tanggap (ACT) adalah lembaga Filantropi Global yang bergerak dalam bidang kemanusiaan yang memiliki 85 cabang diseluruh Indonesia dan memiliki beberapa cabang yang tersebar diluar negeri. Lembaga ACT juga turut aktif ikut serta dalam membantu bencana alam dan bencana kmanusiaan baik itu di dalam negeri maupun diluar negeri.

Aksi cepat tanggap didukung oleh donator public dari masyarakat yang mmeiliki kepedulian tinggi terhadap permasalahan kemanusiaan dan juga partipasi perusahaan melalui program kemitraan dan corporate sosial responbility (CSR). Untuk menjangkau penerima manfaat yang tersebar hingga kewilayah terpencil, dalam pelaksanaan program-program ACT mengembangkan jaringan relawan lokal yang bernaung dibawah bendera masyarakat relawan Indonesia (MRI). Adanya MRI membuat pelaksanaan program-program ACT efisien dan efektif.

Dengan potensi kolaborasi kemanusiaan, aksi cepat tanggap menyeru semua elemen-elemen masyarakat dan Lembaga kemanusiaan lainnya untuk terlibat Bersama. Berbekal pengalaman selama puluhan tahun bergerak didunia kemanusiaan, ACT melakukan edukasi bersama, membuka jaringan kemitraan global yang menjadi sarana kebersamaan. Semua program global aksi cepat tanggap menjadi sarana yang merajut kemitraan berbagai amil zakat, komunitas peduli, artis, public figure yang memiliki visi yang sama untuk kemanusiaan.

1. Visi dan Misi Aksi Cepat Tanggap (ACT)

Visi

Menjadi organisasi kemanusiaan global profesional berbasis kedermawanan dan kerelawanan masyarakat global untuk mewujudkan peradapan dunia yang lebih baik

Misi

- Mengorganisir dan mengelola berbagai persoalan kemanusiaan secara terencana, terkonsep, terintegrasi, dan berkesinambungan sehingga menjadi formula ideal dalam mengatasi berbagai problem kemanusiaan baik dalam skala local, nasional, regional maupun global
- Mengorganisir dan mengelola segala potensi kedermawanan masyarakat global secara modal sosial untuk mengatasi

berbagai problem kemanusiaan baik dalam skala local, nasional, maupun global.

- Mengorganisir dan mengelola segala potensi kerelawanan global sebagai modal sosial untuk mengatasi berbagai problem kemanusiaan baik dalam skala local, nasional, maupun global.

2. Nama pengurus/struktur aksi cepat tanggap (ACT)

- Ahmad Syafaat
- Bahtiar Hadi Negara
- Herwan Agung
- M. Iqbal

e) **BMH**

Lembaga amil zakat nasional Baitul maal hidayatulllah (BMH) merupakan Lembaga amil zakat yang bergerak dalam penghimpun dana zakat, infaq edeqah, waqab, dan hibah. Berikut dana sosialkemanusiaan dan corporate sssial responsibility (CSR) perusahaan, dan melakukan distribusi melalui program Pendidikan, dakwah sosial kemanusiaan dan ekonomi secara nasional.

BMH hadir dikantor layanan laznas BMH hadir 30 provinsi dengan unit penghimpun (UPP) zakat, infaq dan sedekah mencapai 97 se Indonesia. BMH akan mewujudkan semua sebagai komitmen untuk menjadi peranttara kebaikan, memberi kemudahan bagi

masyarakat dalam menunaikan ZISWAF menuju Indonesia yang lebih bermartabat.

1. Visi dan Misi Baitul Maal Hidayatullah

Visi

Menjadi amil zakat terdepan dan terpercaya

Misi

- Menjadi Lembaga amil zakat yang terdepan dalam penghimpunan dan fokus dalam penyadayagunaan
- Melaksanakan pengelolaan dana zakat, infaq dan shadaqah sesuai dengan manajemen modern yang transparan dan professional
- Melakukan pemberdayaan ummat dengan meningkatkan kuantitas, kualitas Pendidikan dan dakwah

2. Nama pengurus/struktur organisasi Baitul maal hidayatullah

- M. Dzunun
- M. Nahron
- Imam Gazali
- Alfian Fajri
- Syahratur
- M. Fatih Al Haq

f) Griya Yatim

Yayasan griya yatim yaitu termasuk kedalam Baitul maal karena menyalurkan pembayaran zakat, infaq dan sedekah. Gria

yatim lebih fokus ke panti asuhannya karena griya yatim ini sebagai Lembaga yang melaksanakan tugas keluarga dan masyarakat untuk mengembangkan bakat dan kreativitas anak. Griya yatim adalah Yayasan sosial yang memiliki usaha digital dan juga hasil dari keuntungan yang didapatkan akan langsung didonasikan ke panti asuhan dan kaum yang tidak mampu serta korban bencana alam. Griya yatim ialah Yayasan yang bergerak dibidang sosial, kemanusiaan dan keagamaan dengan visi misi mencetak generasi cerdas mandiri dan go digital. Cerdas yang dimaksud yaitu membentuk generasi yang selalu ingat bahwa kematian itu begitu dekat dan didalam segala kegiatannya selalu memikirkan dan menyiapkan bekal untuk kematiannya dan berkomitmen mencetak generasi yang mampu hidup mandiri ide kreatif dan tidak hanya berharap bantuan atau belas kesihan orang lain.

1. Visi dan Misi griya Yatim

Visi

Menjadi organisasi sosial terdepan dalam mewujudkan masa depan yatim & dhuafa.

Misi

- Pemberdayaan potensi yatim& dhuafa
- Menjadi fasilitator yang memiliki intgritas
- Menjadi organisasi yang propesional & modern

- Menjadi organisasi yang lebih peduli terhadap lingkungan hidup
2. Nama pengurus/struktur organisasi griya yatim
- Naufal zhafran febrian
 - M.abror
 - Sursuryadi
 - Rini

B. Penyajian data

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran jenis kelamin yang cukup jelas mengenai kondisi responden.

a. Berdasarkan usia

Tabel 4.1
Keragaman Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-35	15	55,6 %
36- 52	12	44,4 %
Total	27	100 %

Sumber data: dibuat oleh peneliti

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.1 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-33 tahun

sebanyak 15 orang dengan persentase 55,6 % dan responden yang berusia 36-52 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 44,4 %

b. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	77,8 %
Perempuan	6	22,2 %
Total	27	100 %

Sumber data: dibuat oleh peneliti

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentase 77,8 % dan respondes berjenis perempuan sebanyak 7 orang dengan persentase 22,2 %. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden Sebagian besar responden berjenis laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentase 77,8 %. Hal tersebut dikarenakan karyawan Baitul maal dominan laki-laki

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP SMA/SMK Sederajat	10	37%
D3 S1 S2	17	63%
Total	27	100%

Sumber data: diolah oleh peneliti

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden pendidikan SMP SMA/SMK Sederajat sebanyak 10 orang dengan persentase 37% dan responden Pendidikan D3 S1 S2 sebanyak 9 orang dengan persentase 33%

d. Berdasarkan lama masa kerja

Tabel 4.4

Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase
4 bulan – 3 tahun	18	67%
4 tahun – 8 tahun	9	33%
Total	27	100%

Sumber data diolah oleh peneliti

Berdasarkan lama masa kerja pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden lama masa kerja 4 bulan – 3 tahun tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 67% dan responden lama masa kerja 4 tahun – 8 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 33%

e. Penyajian Data Etika Kerja Islam

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Pendapat Responden X

No	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	70,3	8	30	0	0	0	0	0	0	27	100
2	9	33,3	18	67	0	0	0	0	0	0	27	100
3	22	81,4	5	18,5	0	0	0	0	0	0	27	100
4	20	74	7	26	0	0	0	0	0	0	27	100

No	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	20	74	7	26	0	0	0	0	0	0	27	100
6	18	67	9	33,3	0	0	0	0	0	0	27	100
7	16	59,2	11	40,7	0	0	0	0	0	0	27	100
8	11	40,7	13	48,1	3	11,1	0	0	0	0	27	100
9	18	67	9	33,3	0	0	0	0	0	0	27	100
10	16	59,2	11	40,7	0	0	0	0	0	0	27	100
11	21	78	6	22,2	0	0	0	0	0	0	27	100

Sumber data: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk variabel X tergolong baik. Responden banyak menjawab sangat setuju.

Nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 3 jumlah rata-rata adalah 125,73 dibagi dengan jumlah sampel 27 responden adalah 4,65

f. Penyajian Data Etika Kerja Islam

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Pendapat Responden Y

No	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	70,3	7	26	1	3,7	0	0	0	0	27	100
2	16	59,2	7	26	0	0	2	7,4	2	7,4	27	100
3	18	67	9	33,3	0	0	0	0	0	0	27	100
4	9	33,3	17	63	1	3,7	0	0	0	0	27	100
5	12	44,4	14	52	1	3,7	0	0	0	0	27	100
6	16	60	11	41	0	0	0	0	0	0	27	100
7	18	67	9	33,3	0	0	0	0	0	0	27	100

No	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	19	70,3	8	30	0	0	0	0	0	0	27	100
9	17	63	8	30	2	7,4	0	0	0	0	27	100
10	19	70,3	8	30	0	0	0	0	0	0	27	100
11	20	74	7	26	0	0	0	0	0	0	27	100
12	18	67	9	33,3	0	0	0	0	0	0	27	100
13	16	60	11	41	0	0	0	0	0	0	27	100
14	19	70,3	8	30	0	0	0	0	0	0	27	100

Sumber data: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa tanggapan responden untuk variabel Y tergolong baik, responden banyak menjawab sangat setuju.

Nilai tertinggi dari distribusi Y adalah 5 dan nilai terendah adalah 1 jumlah rata-rata adalah 124,26 dengan dibagi jumlah sampel 27 responden adalah 4,60

2. Analisis Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala yang akan diukur. Suatu item yang valid ditunjukkan dengan adanya skor total. Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu item maka dilakukan perbandingan antara taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0.05 dimana $N=27$ maka R_{tabel} adalah 0.381.⁷⁹

⁷⁹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2008, Hal. 373.

Untuk mengetahui tingkat validitas dari setiap pernyataan pada kuesioner, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitingan statistic SPSS 26. Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah

- a. Apabila *r-hitung* lebih dari $>$ *r-tabel* dapat dikatakan item kuesioner valid
- b. Apabila *r-hitung* kurang dari $<$ *r-tabel* dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

Table 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
(X)	Xp.1	0.775	0,381	Valid
	Xp.2	0.874	0,381	Valid
	Xp.3	0.653	0,381	Valid
	Xp.4	0.717	0,381	Valid
	Xp.5	0.780	0,381	Valid
	Xp.6	0.775	0,381	Valid
	Xp.7	0.810	0,381	Valid
	Xp.8	0,749	0,381	Valid
	Xp.9	0,755	0,381	Valid
	Xp.10	0,791	0,381	Valid
	Xp.11	0,750	0,381	Valid
(Y)	Yp.1	0,907	0,381	Valid
	Yp. 2	0,245	0,381	Tidak Valid
	Yp.2	0,801	0,381	Valid
	Yp.3	0,757	0,381	Valid
	Yp.4	0,604	0,381	Valid
	Yp.5	0,768	0,381	Valid
Yp.6	0,714	0,381	Valid	

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Yp.7	0,745	0,381	Valid
	Yp.8	0,801	0,381	Valid
	Yp.9	0,850	0,381	Valid
	Yp.10	0,909	0,381	Valid
	Yp.11	0,874	0,381	Valid
	Yp.12	0,838	0,381	Valid
	Yp.13	0,700	0,381	Valid

Sumber data: dibuat oleh peneliti melalui *spss*

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengolahan data uji validitas variable X diperoleh hasil r hitung lebih besar dari $> r$ table, maka dari semua item variable X itu valid. Dan uji validitas variabel Y diperoleh hasil r hitung lebih besar $>$ dari r tabel dan ada 1 variabel Y no 2 tidak valid r hitung lebih kecil dari r tabel. Maka dapat disimpulkan dari item-item pernyataan itu valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui pernyataan dalam kuesioner penelitian konsisten atau tidak. Penelitian ini melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, untuk mengukur reliabilitas digunakan *Cronbach's Alpha* lebih dari $> 0,60$ maka item-item pernyataan yang membentuk variabel penelitian dikatakan reliabel. Adapun perhitungan tingkat *Alpha* dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. Maka hasil *output* dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8**Reabilitas variabel X dan variabel Y****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.950	25

Berdasarkan hasil dari perhitungan melalui program SPSS 26.0 maka diperoleh nilai koefisien kedua variabel reliabilitas pada variabel etika kerja Islam dan loyalitas kerja karyawan sebesar 0,950 lebih besar dari $> 0,60$. maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel (etika kerja Islam dan loyalitas kerja karyawan) dikatakan “sangat andal” menurut tingkat keandalan pada metode *Cronbach alpha*. Metode *Cronbach alpha* mempunyai nilai yang harus dicapai atau nilai yang dikatakan reliabel yaitu:

Tabel 4.9**Tingkat keandalan *Cronbach alpha***

Nilai <i>Cronbach alpha</i>	tingkat keandalan
0,0 – 0,20	Kurang Andal
$> 0, 20 - 0,40$	Agak Andal
$> 0,40 - 0,60$	Cukup Andal
$>0,60 - 0,80$	Andal
$>0,80 - 1.00$	Sangat Andal

Sumber Data: johannes's

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *statistic kolmogrov-smirnov*. Metode pengambilan keputusan pada uji normalitas dapat dilakukan dengan membandingkan hasil uji *statistic kolmogrov-smirnov* dan taraf signifikansi 0,05. Jika hasil uji lebih besar dari pada taraf signifikansi maka data berdistribusi normal dan jika hasil uji taraf signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi maka data adalah tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76691123
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.080
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

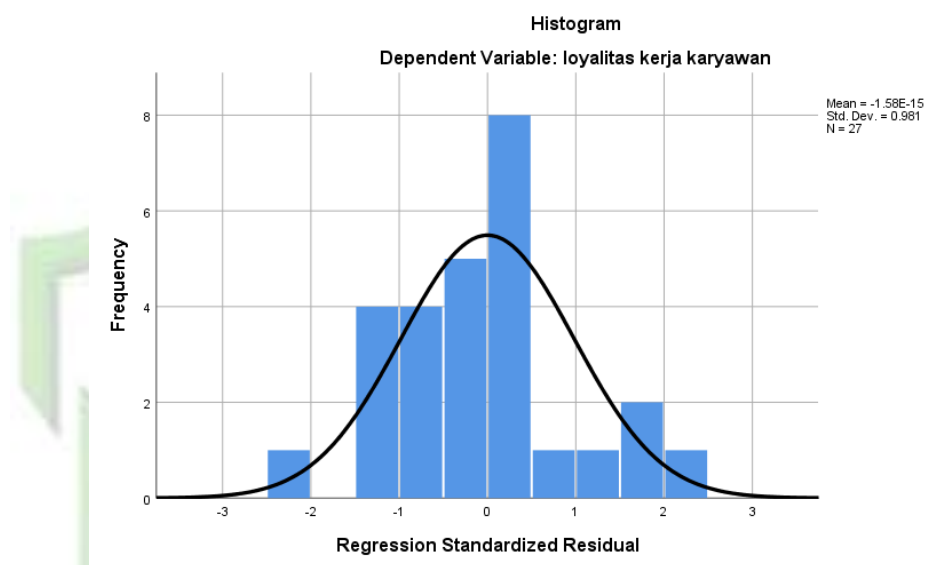
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data: diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas karena tingkat signifikansi melebihi 0,05.

Tabel 4.11

Histogram



Tabel diatas membentuk kurva normal dan sebagai besar batang berada dibawah kurva, maka variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka terdapat hubungan antara variable x dan variable Y dan jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka tidak terdapat hubungan antara variable X dan variable Y.

Tabel 4.12

Hasil Uji Linearitas Variabel X dan Y

	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Devation from Linearity	86.162	8	10.770	1.622	0,191

Sumber data: dilah oleh peneliti

Berdasarkan nilai sig. pada *Devation from Linearity* diatas, di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,191 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan antara variable X dan variable Y

c. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF) dan nilai tolerance. Multikolineritas terjadi jika nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan VIF > 10 menunjukkan adanya multikolineritas. Jika nilai VIF tidak melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolineritas

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	4.092	7.003		.584	.564		
	etika kerja Islam	1.178	.136	.866	8.650	.000	1.000	1.000

Sumber data: di olah oleh peneliti

Berdasarkan data diatas mempunyai nilai tolerance 1,000 lebih besar dari $> 0,10$ dan nilai VIF 1,000 kurang dari < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi multikolinearitas atau data tersebut terbebas dari masalah multikolinearitas

4. Analisis Regresi linear sederhana

a) Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linear sederhana hanya memiliki satu perubahan yang dihubungkan dengan satu perubahan tidak bebas. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu *SPSS 26.0 for windows*

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi linear sederhana

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.092	7.003		.584	.564
	etika kerja Islam	1.178	.136	.866	8.650	.000

Sumber data: dibuat oleh peneliti

Tabel diatas menjelaskan model regresi dari $Y = 4,092 + 1,178 X$ (Etika Kerja Islam). Nilai konstanta sebesar 4,092 mengandung arti

bahwa nilai variabel tersebut berpartisipasi adalah sebesar 4,092. Koefisien nilai X sebesar 1,178 menyatakan bahwa kenaikan 1% pada variabel tersebut, maka nilai partisipasi akan bertambah 1,178. Jika Etika Kerja Islam (X) meningkatkan loyalitas kerja karyawan maka loyalitas kerja karyawan pun akan meningkat, nilai koefisien tersebut adalah positif sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variable etika kerja Islam (X) terhadap loyalitas kerja karyawan Y bernilai positif.

b) Uji R Square

Berdasarkan tabel dibawah ini, angka R Square atau koefisien determinasi adalah 0,750. Nilai R Square tersebut berdasar dari pengkuadratan nilai koefisien kolerasi (R) yaitu $0,750 \times 0,750 = 0,5625$. Besarnya nilai R Square sama dengan 56,25%, angka tersebut bermakna bahwa variable X dan variable Y sebesar 56,25% sedangkan sisanya 43,75% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Uji hipotesis

Uji hipotesis untuk menguji variable yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu di uji benar atau tidaknya tentang dugaan suatu penelitian

1) Uji t

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh indikator-indikator etika kerja Islam (X) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Pedoman yang digunakan yaitu

- a. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (H_a ditolak dan H_0 diterima)
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau nilai t hitung $< t$ tabel, maka tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y (H_0 diterima dan H_a ditolak)

2) t tabel

t tabel ialah jenis distribusi yang digunakan apabila menggunakan statistic uji t sebagai pembandingnya fungsi dari tabel ini adalah untuk menentukan hipotesis. Adapun rumus t tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= t (a/2; n-k-1) \\ &= t (0,025 ; 27-1-1) \\ &= t (0,025 ; 25) \\ &= 2,059 \end{aligned}$$

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Uji t dan t tabel

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	t tabel	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
etika kerja Islam	1.178	.136	.866	8.650	2,059	.000

Sumber data: diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji Pada tabel diatas diketahui nilai signifikansi 0,000 kurang dari $< 0,05$ dan t hitung 8,650 lebih besar dari $> t$ tabel 2,059, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara

variabel X terhadap variabel Y. Maka secara parsial variabel etika kerja Islam (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas kerja karyawan (Y)

3) Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi statistik melalui pengujian analisis regresi nilai signifikansi 0,000 kurang dari $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya adanya pengaruh dan signifikansi dari variabel (X) terhadap variabel (Y)

C. Pembahasan

Etika sangat diperlukan dalam hidup karena mengandung nilai dan prinsip yang dianut dalam masyarakat. Etika kerja adalah salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik dan dapat menjadi penentu dan arahan bagi manusia dalam berperilaku. Etika kerja sangat berhubungan erat dengan keagamaan, maka dari itu munculah etika kerja Islam, etika kerja Islam menekankan dalam Islam bekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan. Etika kerja Islam terdiri dari Al-Quran, Hadist yg dipakai dalam Al-Quran dan Hadist untuk bekerja adalah amal, kata amal berarti segala sesuatu yang dikerjakan atau diperbuat oleh seseorang, apakah itu perbuatan baik ataupun buruk. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pada perhitungan statistik koefisien regresi sederhana yang diperoleh oleh peneliti memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah 4,092 dan koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 1,178. Diperoleh persamaan regresi $Y = 4,092 + 1,178 X$ (etika kerja Islam). Etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan Baitul maal di palangka Raya mengalami kenaikan sebesar 75% yang dimana etika kerja Islam sebagai variabel (X) terhadap loyalitas kerja karyawan sebagai variabel (Y) memiliki pengaruh sebesar 75% lalu sisanya 15% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka variabel X dan variabel Y memiliki nilai signifikansi 0,000 kurang dari $< 0,05$ sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 75% terhadap variabel Y 15% dipengaruhi faktor lain maka dapat disimpulkan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan yang berarti semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan Baitul maal di Palangka Raya.

Pada hasil uji hipotesis uji t, t hitung diketahui nilai signifikansi 0,000 kurang dari $< 0,05$ dan t hitung 8,650 lebih besar dari $> t$ tabel 2,059, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Maka secara parsial variabel etika kerja Islam (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas kerja karyawan (Y) Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap loyalitas kerja karyawan Baitul maal di Palangka Raya.

Penelitian ini didukung oleh Sheila dan Ririn yang menyatakan bahwa hasilnya sama dengan penelitian milik peneliti analisis menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian lain yang didukung oleh Prayitno yang menyatakan telah menerapkan etika kerja Islam yang baik, menurut penilaian peneliti etika kerja Islam yang telah diterapkan dengan baik maka akan berdampak positif pada loyalitas karyawan

Penelitian yang didukung oleh Hairiyanto yang menyatakan bahwa hasilnya sama dengan penelitian milik peneliti analisis menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,825 > 0,05$. Motivasi kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,385 > 0,05$.

Sebuah penelitian dapat berbeda hasil dengan penelitian lainnya disebabkan karena perbedaan teknik pengambilan sampel pada masing-masing penelitian. Selain itu keterbatasan data yang dapat melalui data sekunder yang dilakukan dalam rentan waktu yang berbeda juga dapat menyebabkan perbedaan hasil penelitian.

Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan penelitian milik peneliti menghasilkan etika kerja Islam berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Baitul maal di Palangka Raya.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan diatas tentang etika kerja Islam dan loyalitas kerja karyawan pada Baitul maal di Palangka Raya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan baitul maal di Palangka Raya hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear sederhana yang menjelaskan ada pengaruh positif dan pengaruh negative dikarenakan penelitian peneliti positif maka bermakna bahwa semakin meningkatnya etika kerja Islam maka semakin meningkat pula loyalitas kerja karyawan dan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan maka perlu diterapkan etika kerja Islam.

Variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini yang menyatakan telah menerapkan etika kerja Islam yang baik, menurut penilaian peneliti etika kerja Islam yang telah diterapkan dengan baik maka akan berdampak positif pada loyalitas karyawan

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan

manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Baitul maal di Palangka Raya

Bagi Lembaga Baitul Maal di Palangka Raya, diharapkan dapat mempertahankan loyalitas kerja karyawan dengan cara memberikan dukungan dan nasehat agar karyawan semakin semangat dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya, apabila tertarik untuk melakukan objek yang sama, diharapkan dapat menambahkan variabel Independen lainnya dan tidak lupa menambahkan subjek penelitian dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang komprehensif.

3. Pastikan bahwa responden mengerti maksud dari kuesioner yang akan diteliti, misalnya dengan cara peneliti memberikan penjelasan langsung kepada responden agar data yang diperoleh akurat dan sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Alfan, Muhammad. *Filsafat Etika Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.
- As, Asmaran. *Pengantar Studi Akhlak*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2002.
- Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islam*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004.
- Dadang, Supardan. *Pengantar Ilmu Sosial Sebuah Kajian Pendekatan Struktural*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Erni, Ernawan *Etika Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta, 2007.
- Fajriansyah, Andi. *Moralitas Dan Etika Bisnis Yang Harus Dimiliki Perusahaan*. Makasar: CV Media Sains Indonesia, 2021.
- Harahap, Sofyan. *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Hasan, Ali. *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Hasan, Iqbal, dkk. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, cet. 14, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2010.
- Istijanto, Oei. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Janana Asifudin, Ahmad. *Etos Kerja Islam*, Universitas Muhamadiyah Surakarta. 2004
- Joko Widiyanto. *SPSS for Windows*, Surakarta: Mutiara, 2012.
- Machfudz, Masyhuri. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Malang: Genius Media, 2014.
- Melia famiola dan Bambang Rudito. *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, Bandung: Rekayasa Sains. 2007.

- Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Kuantitatif Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Muhammad, Darwin, dkk, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021.
- Muhidin, Ali, dkk. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014, h. 289.
- Mustafidah, Hidayati, dkk. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Nata, Abuddin. *Akhlak Tasawuf dan Karakter Mulia*. Jakarta: Raja Grafindo. 2012.
- Prabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004.
- Purwanto. *Metedologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012.
- Rawwas, Muhamad, dkk. *Ensiklopedi Fiqh Umar Ibn Al-Khattab*, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 1999, h. 16.
- Sadikin, Ali, dkk. *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media. 2020.
- Safari, Harahap. Sofyan. *Teori Akutansi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Jilid 2*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung. 2000.
- Sudaryono, *Metode Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.
- Sugiyono. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2009.
- Suharsaputra, Uhar. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Tanjung, Rahman. *Etika Perkantoran*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis. 2021.

Jurnal dan Artikel:

- Alshodiq Mukhtar, 2016. <https://www.kompasiana.com/mukhtaralshodiq/baitul maal indonesia bmi 5810581c367b6175117>, Diakses pada tanggal 4 November 2021, Pukul 20:30 WIB.
- Febrian Muriko Hamzan, dkk. *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi Pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.6. No.2. 2013.
- Ghozali, Mohammad. Konsep Baitul Maal Dalam Islam, **Error! Hyperlink reference not valid.**, Diakses pada Tanggal 9 November 2021, Pukul 13:39 WIB.
- Hidayat, samsul, dkk. *Peran Etika Kerja Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisaional*, Yogyakarta: UM Yogyakarta, 2015.
- Maarif, Ahyar. *Baitul maal pada masa rasulullah SAW dan Khulafaur Al-Rashidin*. Asy-Syari'ah: Vol. 5, no 2, 2019.
- Machbub, Achamad. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pasantren Hidayatullah Pati*. Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 4, No. 2, 2016.
- Muslimah. *Etika Komunikasi Dalam Perspektif Islam, Sosial Budaya* (e-ISSN 2407-1684 | p-ISSN 1979-2603), Vol. 13, No. 2, 2016.
- Purba, Betniar. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Vol.17. No. 1.
- Ratnasari, Ririn Tri, dkk. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, p-ISSN: 2407-1935, e-ISSN: 2502-1508. Vol. 7 No. 5, 2020.
- Rizk. *Dampak Etika Kerja Islami terhadap pekerjaan kepuasan dan komitmen organisasi (Studi Sektor Pertanian Pakistan)*. IJJBBS, Vol. 2. No.12. 2012.

Soegandhi Annecia Marchelle, dkk. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan*. PT. Surya Timur Sakti Jatim, Jurnal AGORA: Program Study Manajemen: Universitas Kristen Petra. 2013. Vol.1: 1.

Sunarto, Riduwan. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Thoifah, I'anatut. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*, Malang: Madani, 2015. Yunus, Hadi Sabari. *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Skripsi:

Maya Sari Diah. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD), Skripsi Sarjana, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2017.

Mitra Prayitno, Ade. "Dampak Penerapan Etika Kerja Islam Pada Loyalitas Karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil" (Studi Pada BMT La Tahzan Indonesia), Skripsi Sarjana, Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2019.

Sigit Hartanto, Catur. "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Di Kabupaten Banjarnegara", Skripsi Sarjana, Semarang: UIN Semarang 2016.

Wicaksono. "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Yayasan Al-Ghifari" Skripsi Sarjana, Bandung: UIN Gunung Jati 2019.

Internet:

[Http://repo.darmajaya.ac.id](http://repo.darmajaya.ac.id), Diakses pada Tanggal 21 November 2021, Pukul 23:03 WIB.

[Http://repository.unpas.ac](http://repository.unpas.ac), Diakses pada tanggal 23 November 2021, Pukul 16:40 WIB.

[Http://ww.maxmanroe.com/vid/bisnis/arti-loyalitas.html](http://ww.maxmanroe.com/vid/bisnis/arti-loyalitas.html), Diakses pada tanggal 9 November 2021, Pukul 10:17 WIB.

[Https://Www.Jurnal.Id/Id/Blog/2017-5-Manfaat-Etika-Bisnis-Untuk-Perusahaan/](https://Www.Jurnal.Id/Id/Blog/2017-5-Manfaat-Etika-Bisnis-Untuk-Perusahaan/),
Diakses pada Tanggal 21 November 2021, Pukul 11:25 WIB

[Http://eprints.undip.ac.id](http://eprints.undip.ac.id), Diakses pada Tanggal 22 November 2021, Pukul 12:56 WIB.

