

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI INTRINSIK DENGAN ETOS KERJA PADA
KARYAWAN**



SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Oleh:
Sinta Damayanti
1831080001

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
2022 M/1444 H**

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI INTRINSIK DENGAN ETOS KERJA PADA
KARYAWAN**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
2022 M/1444 H**

ABSTRAK

Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja pada Karyawan

Oleh

Sinta Damayanti

Etos kerja adalah semangat untuk mengekspresikan, mendorong, serta mengerjakan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja dan motivasi intrinsik diduga faktor yang mempengaruhi etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi intrinsik dengan etos kerja karyawan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Barus Family Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah skala etos kerja dengan jumlah 21 aitem dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0.903$, skala lingkungan kerja dengan jumlah 20 aitem dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0.797$, dan skala motivasi intrinsik dengan jumlah 20 aitem dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0.774$. Teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *JASP 0.16.3.0*.

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $R = 0.957$ dan nilai $F = 178.352$ dengan taraf signifikansi $P < .001$ menunjukkan ada hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi intrinsik dengan etos kerja. Serta untuk kedua variabel memberikan sumbangan efektif SE sebesar 91.5% terhadap variabel terikat dan 8,5% dihasilkan oleh variabel lain. Koefisien korelasi (r_{x1-y}) = 0.940 dengan taraf signifikansi $p < .001$ menunjukkan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan etos kerja, dan koefisien korelasi (r_{x2y}) = 0.882 dengan taraf signifikansi $p < .001$ menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan etos kerja.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, Etos Kerja*

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sinta Damayanti

NPM : 1831080001

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik dengan Etos kerja pada Karyawan” merupakan hasil karya penelitian dan bukan hasil plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam negeri Raden Intan Lamung. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, September 2022

Yang Menyatakan,



Sinta Damayanti

1831080001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703531, 780887

PERSETUJUAN

Judul : Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi
Intrinsik dengan Etos Kerja pada Karyawan

Nama : Sinta Damayanti

NPM : 1831080001

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dalam sidang munaqosah
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Agung M. Iqbal, M.Ag

NIP. 197208132005011005


Rahmad Purnama, M.Si

NIDN. 2026108802

Mengetahui
Ketua Prodi Psikologi Islam


Drs. M. Nursalim Malay, M.Si

NIP. 19630101199903001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703531, 780887

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: “Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja pada Karyawan” disusun oleh Sinta Damayanti NPM: 1831080001. Program Studi: Psikologi Islam. Fakultas: Ushuluddin dan Studi Agama, telah dimunaqsyahkan pada hari, tanggal: 15 Desember 2022.

DEWAN PENGUJI

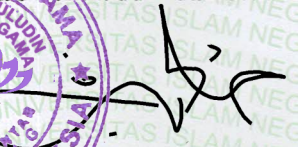
Ketua : Dr. Suhandi, M.Ag
Sekretaris : Indah Dwi Cahya Izzati, M.Psi
Penguji Utama : Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si
Penguji Pendamping 1 : Agung M. Iqbal, M.Ag
Penguji Pendamping 2 : H. Rahmad Purnama, M. Si



DEKAN

Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama




Dr. Ahmad Isaeni, MA
NIP. 197403302000031001

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

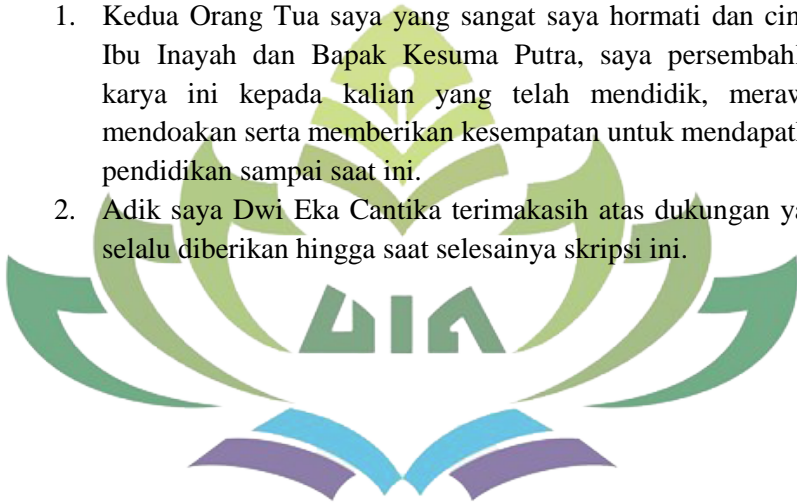
Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat kerjamu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS At-Taubah, 9:105).



PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW. Segala syukur ku ucapkan kepada Mu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang Tua saya yang sangat saya hormati dan cintai, Ibu Inayah dan Bapak Kesuma Putra, saya persembahkan karya ini kepada kalian yang telah mendidik, merawat, mendoakan serta memberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan sampai saat ini.
2. Adik saya Dwi Eka Cantika terimakasih atas dukungan yang selalu diberikan hingga saat selesainya skripsi ini.



RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Sinta Damayanti, dilahirkan di Way Kanan pada Tanggal 21 April 2001. Anak pertama dari dua bersaudara, dengan ayah yang bernama Kesuma Putra dan ibu yang bernama Inayah. Untuk pertama kali menempuh Pendidikan di:

1. SDN 1 Way Mencar, lulus tahun 2012
2. SMPN 1 Jayapura, lulus tahun 2015
3. SMAN 1 Martapura, lulus tahun 2018

Pada tahun 2018 terdaftar sebagai salah satu mahasiswa pada program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan segala kenikmatan, Ilmu pengetahuan, kemudahan dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis ini masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.
2. Bapak Drs. M.Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri raden Intan Lampung, dan Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., MA. Selaku sekretaris prodi yang telah memberikan arahan serta informasi penting dalam hal perkuliahan dan telah menyetujui skripsi saya untuk disidangkan.
3. Bapak Agung M. Iqbal, M.Ag selaku dosen pembimbing I dan bapak Rahmad Purnama, M.Si selalu kosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi penelitian ini dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran.
4. Bapak Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan ilmu dan membimbing selama diperkuliahan.
5. Ibu Ira Hidayati, S.Psi., MA selaku penguji seminar proposal, yang telah memberikan arahan guna terselesaikannya skripsi penulis.

6. Kepada bapak DR. Suhandi, M.Ag selaku ketua sidang dan ibu Indah Dwi Cahya Izzati, M.Psi selaku Sekretaris sidang yang telah memberikan arahan guna terselesaikannya skripsi penulis.
7. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Karyawan pada PT. Barus Family Jaya yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi skala pada penelitian.
9. Untuk Faza Fauzan, Ale, Dyah Fitrianingrum terimakasih sudah bersedia memberikan semangat dan bantuan serta memberikan support dikala peneliti merasa sulit.
10. Teman-teman dekat diperkuliahan Ulfa Cucu Zainati, S.Psi, Devita Restiana, Yoan Febrian, S.Pd, Farhan Septalizen, S.H, Dyah Yustika Apriliana, Nita Agustin yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
11. Untuk Anggraini, Melita Fitriyanti, S.Psi, teman-teman Psikologi Islam Angkatan 2018 khususnya kelas C terimakasih atas kebersamaan selama peneliti menempuh perkuliahan.
12. Teman-teman seperbimbingan yang telah memberikan dukungan serta motivasi.
13. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi.

Peneliti berharap kepada Allah SWT semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasannya akan menjadi pahala dan amal yang barokah serta mendapat kemudahan dari Allah SWT. Aamiin.

Bandar Lampung, Desember 2022

Sinta Damayanti

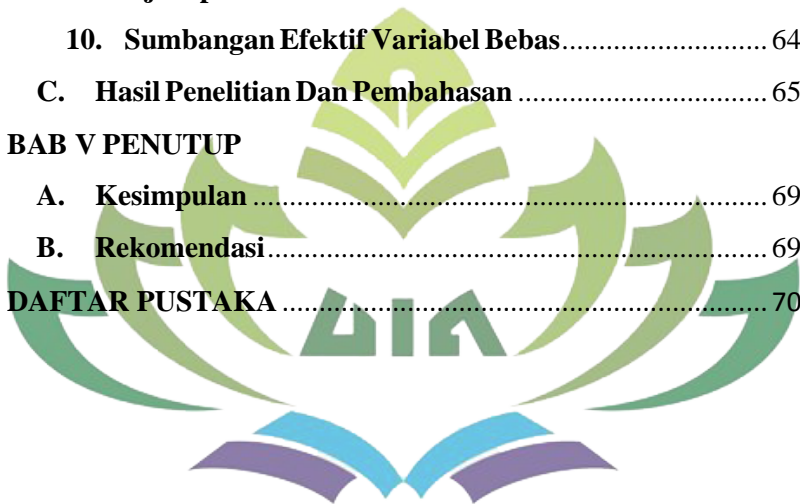
1831080001

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Etos Kerja	15
1. Pengertian Etos kerja.....	15
2. Aspek-Aspek Etos Kerja	16
3. Faktor-Faktor Etos Kerja	16
4. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam	19
B. Lingkungan Kerja	21
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	21

2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	22
C. Motivasi Intrinsik	23
1. Pengertian Motivasi Intrinsik.....	23
2. Aspek-Aspek Motivasi Intrinsik	24
D. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik dengan Etos kerja.....	25
E. Kerangka berfikir.....	27
F. Hipotesis	28
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional	29
1. Identifikasi Variabel.....	29
2. Definisi Operasional.....	29
B. Populasi dan Subjek Penelitian.....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	31
C. Metode Pengumpulan Data.....	32
D. Validitas dan Reliabilitas.....	35
1. Uji Validitas.....	35
2. Uji Reliabilitas.....	36
E. Metode Analisis Data	36
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian.....	37
1. Orientasi kacah.....	37
2. Persiapan Penelitian	38
3. Uji Coba Skala.....	40
4. Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen	41
5. Penyusunan Skala Penelitian	44

6.	Penentuan Subjek Penelitian	45
7.	Pelaksanaan Pengumpulan Data	45
8.	Skoring	46
9.	Karakteristik Responden	46
B.	Hasil Analisis Data penelitian.....	48
1.	Deskripsi Statistik Variabel penelitian.....	48
2.	Kategorisasi Skor Variabel Penelitian.....	50
3.	Uji Asumsi	52
4.	Uji Hipotesis	61
10.	Sumbangan Efektif Variabel Bebas.....	64
C.	Hasil Penelitian Dan Pembahasan	65
BAB V PENUTUP		
A.	Kesimpulan	69
B.	Rekomendasi.....	69
DAFTAR PUSTAKA		70



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Populasi Karyawan Lapangan di PT. Barus Family Jaya.....	31
Tabel 2. Skor Alternatif Jawaban Skala Etos kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Intrinsik	32
Tabel 3.Blue Print Skala Etos Kerja	33
Tabel 4.Blue Print Skala Lingkungan Kerja	34
Tabel 5.Blue Print Skala Motivasi Intrinsik.....	35
Tabel 6. Distribusi Aitem Etos Kerja Sebelum Tryout.....	39
Tabel 7. Distribusi Aitem Lingkungan Kerja Sebelum Tryout.....	39
Tabel 8. Distribusi Aitem Motivasi Intrinsik Sebelum Tryout	40
Tabel 9. Distribusi Aitem Skala Etos Kerja Setelah Tryout	42
Tabel 10. Distribusi Aitem Skala Lingkungan Kerja Setelah Tryout ...	43
Tabel 11. Distribusi Aitem Skala Motivasi Intrinsik Setelah Tryout....	44
Tabel 12. Sebaran Aitem Valid Skala Etos Kerja.....	44
Tabel 13. Sebaran Aitem Valid Skala Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 14. Sebaran Aitem Valid Skala Motivasi Intrinsik	45
Tabel 15. Frekuensi Responden Kategorisasi Pegawai Tetap	46
Tabel 16. Frekuensi Responden Kategorisasi Lama Bekerja	47
Tabel 17. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	49
Tabel 18. Rumus Norma Kategorisasi	50
Tabel 19. Kategorisasi Skor Variabel Etos Kerja.....	50
Tabel 20. Kategorisasi Skor Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 21. Kategorisasi Skor Variabel Motivasi Intrinsik	52
Tabel 22. Hasil perhitungan Uji Normalitas	53
Tabel 23. Hasil Uji Multikolinieritas kedua variabel	59
Tabel 24. Hasil Uji Hipotesis Pertama	61
Tabel 25. Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga.....	62
Tabel 26. Tabel Regresi Berganda.....	63
Tabel 27. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja pada Karyawan.....	27
Gambar 2. Diagram Lingkaran Frekuensi Responden Berdasarkan Pegawai Tetap.....	47
Gambar 3. Diagram Lingkaran Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Gambar 4. Uji Normalitas Tiga Variabel.....	54
Gambar 5. Uji Normalitas Variabel Etos Kerja.....	55
Gambar 6. Uji Normalitas Variabel lingkungan kerja.....	56
Gambar 7. Uji Normalitas Variabel motivasi intrinsik.....	57
Gambar 8. Etos kerja vs lingkungan kerja.....	58
Gambar 9. Etos Kerja vs Motivasi Intrinsik.....	58
Gambar 10. Uji Heterokedastisitas.....	60



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan diharuskan agar selalu kreatif dan perlu melakukan berbagai inovasi, sehingga dapat terus berjalan dan bertahan di era globalisasi. Organisasi yang dibentuk oleh seseorang atau sekelompok individu atau badan lain yang berkegiatan memproduksi dan mendistribusikan barang untuk memenuhi kebutuhan ekonomi manusia disebut sebagai perusahaan. SDM (sumber daya manusia) adalah asset utama yang berdampak besar bagi perkembangan dalam perusahaan. Keberhasilan terhadap pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci untuk mampu *survive* dan berkembang dalam menghadapi segala persaingan Grace & Mustamu (2016) dalam Aeni & Dwiyanti (2021). Sumber daya manusia merupakan elemen yang tidak kalah penting dalam aktivitas organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi, Manullang (2005). Dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan, etos kerja karyawan menjadi bagian yang patut untuk diperhatikan, karena untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu perusahaan termasuk para pegawainya.

Etos kerja memiliki kesamaan dengan perilaku seseorang seperti bekerja keras, memiliki ketekunan, loyalitas, pintar berkomunikasi, sangat disiplin, dan semangat kerja yang tinggi (Tuban & Indrawati, 2017). Mathis dan Jackson (2006) dalam Permata dkk. (2020) juga menyebutkan bahwa etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri individu dan cara memandang serta memberikan makna pada sesuatu sehingga dapat mendorong individu bertindak secara optimal.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku individu yang khas dalam memandang suatu pekerjaan sebagai kebiasaan yang wajar untuk diterapkan dalam pekerjaannya sehingga menjadi suatu ciri khas dalam meraih hasil yang optimal serta sebagai ajaran yang diyakini seseorang atau sekelompok orang tentang ajaran baik dan benar yang direalisasikan secara nyata dalam perilaku (Fitriyani dkk, 2019). Istijanto (2006) menyatakan perilaku individu yang memiliki etos kerja dapat dilihat seperti tidak membuang-buang waktu selama bekerja, dapat bekerja sama dengan rekan kerja, bekerja keras, bersikap adil, maupun hormat kepada rekan kerja.

Etos kerja dalam islam dalam Al-Qur'an surah At-Taubah,

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat kerjamu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS At-Taubah, 9:105).

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir (Abdullah, 2003)Mujahid berkata: “Ayat ini merupakan ancaman dari Allah SWT bagi orang-orang yang melanggar perintah-Nya. Yaitu, bahwa amal perbuatan mereka akan ditampakan kepada Allah *tabaraka wa Ta’ala*, Rasulullah SAW, dan kepada orang-orang yang beriman.” Yang demikian itu pasti akan terjadi pada hari kiamat kelak.

Dalam Qur'an surah At-Taubah

وَأَخْرُوجُونَ مُرْجُونَ لِأَمْرِ اللَّهِ إِمَّا يُعَذِّبُهُمْ وَإِمَّا يَتُوبُ عَلَيْهِمْ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ

“Dan ada (pula) orang-orang lain yang ditanggguhkan sampai ada keputusan Allah; mungkin Allah

akan mengazab mereka dan mungkin Allah akan menerima tobat mereka. Allah Maha Mengetahui, Mahabijaksana.”(QS At-Taubah, 9:106)

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir (Abdullah, 2003) Ibnu ‘Abbas, Mujahid, ‘Ikrimah, adh-Dhahhak dan lain-lain mengatakan: “mereka yang dimaksudkan dalam ayat diatas adalah tiga orang yang tidak mau bertaubat mereka itu adalah Murarah bin ar-Rabi’, Ka’ab bin Malik dan Hilal bin Umayyah. Mereka tidak mau ikut dalam perang Tabuk Bersama orang-orang yang tidak ikut perang karena malas, lebih menyukai istirahat, kesegaran buah dan naungan pohon, bukan karena ragu-ragu atau kemunafikan.” Dan diantara mereka ada sekelompok orang yang mengikatkan diri di beberapa tiang, sebagaimana yang dilakukan oleh Abu Lubabah dan para sahabatnya. Ada juga sekelompok orang yang tidak melakukan hal itu. Mereka ini adalah ketiga orang tersebut. Dan ayat taubat bagi orang-orang yang mengikat diri ditiang itu lebih dahulu diturunkan dari pada ayat taubat yang berkenaan dengan ketiga orang tersebut.

Dan firman-Nya, *“Adakalanya Allah akan mengadzab mereka dan adakalanya Allah akan menerima taubat mereka.”* Maksudnya mereka berada dibawah pemaafan Allah. Jika Allah menghendaki, Allah akan melakukan yang ini (menyiksa) kepada mereka dan jika Allah berkehendak lain, Allah akan melakukan yang itu (menerima taubat). Yang jelas, rahmat-Nya mengalahkan murka-Nya. *“dan Allah Maha mengetahui lagi Maha bijaksana.”* Yakni, Allah mengetahui siapa yang berhak mendapatkan siksaan dan siapa yang berhak mendapatkan maaf. Yaitu, bijaksana dalam perbuatan dan ucapan-Nya. Tidak ada Ilah melainkan hanya Dia, dan tidak ada pula Rabb melainkan hanya Allah semata.

Etos kerja menyangkut watak dan nilai dari individu yang diungkapkan dalam pekerjaannya akan memberikan kedudukan sosial dan memberi keuntungan material bagi pelakunya. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan-

kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar (Cahyadi, 2018).

Etos kerja mempunyai dominasi yang cukup kuat dan bermanfaat untuk menumbuhkan kinerja para karyawan. Etos kerja seorang karyawan bisa dilihat dari bagaimana karyawan tersebut bertindak dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari (Segantara dkk, 2018).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja lebih ditekankan pada keadaan fisik tempat bekerja (D dkk, 2018). Lingkungan kerja berkaitan dengan etos kerja, karena etos kerja yang baik dapat dilihat dari lingkungan kerja yang baik pula. Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Setiap individu dalam suatu organisasi pasti akan berinteraksi dengan segala sesuatu yang bersifat fisik disekitarnya seperti bangunan, peralatan, dan barang-barang lainnya untuk dimanfaatkan atau didayagunakan. Karyawan sebagai salah satu unsur yang langsung berhadapan dengan segala macam sebab dan akibat dari usaha pembangunan, khususnya dibidang industri. Objek yang selayaknya dilindungi sedini mungkin dari segala akibat yang tidak diinginkan yang timbul dari lingkungan kerja.

Kondisi sekarang ini usaha menciptakan kerja yang sehat tidak hanya terbatas pada tempat kerja saja, akan tetapi sudah diperluas menjadi lingkungan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para

karyawan dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap orang karena dengan kondisi kerja yang nyaman seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya juga dapat diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan (Chandra, 2018).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan etos kerja seseorang dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Citra, 2018).

Selain faktor lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Priansa (2014) adalah motivasi dari dalam diri atau motivasi intrinsik. Individu yang bermotivasi tinggi adalah seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi. Untuk dapat meningkatkan etos kerja, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh (Cahyadi, 2018). Suatu sikap atau pandangan yang berdasar dari nilai yang diandalkan seseorang merupakan etos kerja (Nugraha dkk, 2021). Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi. Keyakinan yang diandalkan tersebut menjadi sebuah

motivasi yang ada didalam diri sendiri, tidak berasal dari luar diri, dan kerap disebut dengan motivasi intrinsik.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan yang membuat seseorang mengerjakan suatu tugas yang memiliki arah atau tujuan tertentu (Robbins, 1998) dalam (Dhanendra & Indrawati, 2018). Ketika melakukan aktifitas dalam rangka mencapai tujuan, setiap orang sangat memerlukan motivasi. Ruang lingkup pemberdayaan karyawan untuk dapat menggapai hasil dari implementasi kekuatan dan talenta perorangan disebut motivasi intrinsik. Keinginan individu untuk berkompetisi serta menetapkan sendiri dari kaitan dengan lingkungannya merupakan motivasi intrinsik. Tujuan motivasi intrinsik adalah untuk mengungkapkan perasaan interal mengenai kompetensi. Motivasi ini juga berfungsi dalam penanganan suatu hal karena motivasi intrinsik adalah motivator yang sangat kuat dari watak manusia dan bisa menjadikan seseorang menjadi lebih bermanfaat.

Dari pengertian tersebut, bisa dikatakan bahwa motivasi intrinsik adalah tekad atau ambisi dari dalam diri seseorang untuk mencapai segala hal yang berbanding dengan harapannya dan mempunyai kekuatan yang besar untuk dapat mengerahkan segala talenta dan kemampuan dalam pemuasan kebutuhan-kebutuhan, untuk berkompetisi dengan lingkungan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya.

Untuk menumbuhkan semangat etos kerja karyawan yang baik agar mampu bekerja dengan efektif dan efisien, maka di perlukan adanya lingkungan kerja yang nyaman serta adanya motivasi dari dalam diri karyawan tersebut. Menurut (Bps.go.id, 2018) jumlah total perusahaan penggalian di Indonesia sebanyak 117.367 usaha/unit, di Sumatera Selatan jumlah perusahaan penggalian sebanyak 1.746 usaha/unit. Worlwide (sebuah Lembaga riset internasional) yang melakukan survei tentang motivasi kerja karyawan terhadap

73 ribu responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia, menunjukkan hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level *engagement* (keterikatan) yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Sisanya 92% hanya melakukan pekerjaannya dengan siklus rutinitas dan tidak optimal dalam bekerja. Jika dibiarkan, hal ini akan berdampak pada produktivitas dan pencapaian target perusahaan (cartenzhrd.com, 2019). Pada salah satu aspek etos kerja yaitu dapat diandalkan merupakan aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja dari pekerja. Para pekerja diharapkan dapat mencapai target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan di Indonesia masih tergolong rendah.

PT. Barus Familylly Jaya adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang usaha pertambangan batu andesit/*andesite* yang didirikan pada tanggal 27 desember 2019 di Sumatera Selatan. Saat ini seiring dengan keputusan pemerintahan dalam hal memperkuat dan mempercepat pembangunan infrastruktur di Indonesia baik untuk jalan tol, pelabuhan airport, jalan kereta api, pembangkit tenaga listrik, serta mega proyek lainnya, PT Barus Familylly Jaya terus melakukan pengembangan-pengembangan di berbagai sektor produksi, deversifikasi produk serta pelayanan.

Sebagai data pendukung penelitian, peneliti melakukan wawancara pada tanggal 29 November kepada empat orang karyawan pada PT. Barus Familylly Jaya. Imforman memberikan keterangan bahwa kondisi lingkungan kerja pada pabrik PT. Barus Familylly Jaya dengan lingkungan kerja yang bising, suhu yang panas serta berdebu, *safety* yang kurang memadai dan sirkulasi udara yang kurang baik pada ruang kerja. beberapa pertanyaan diambil dari aspek-aspek etos kerja.

Dalam penelitian (Chandra, 2018), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang. Menyatakan bahwa lingkungan secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap etos kerja pada karyawan PTPN I Pulau Tiga. Berdasarkan hasil penelitian (Sarhini, 2018) dengan judul pengaruh etos kerja pekerja dan fairness terhadap motivasi intrinsik pekerja menghasilkan bahwa Etos kerja pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi instrinsik pekerja. Kedua penelitian terkait etos kerja diatas membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan motivasi intrinsik maka akan meningkatkan etos kerja karyawan, dan sebaliknya semakin menurun lingkungan kerja dan motivasi intrinsik maka akan semakin menurun etos kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang bising menurut Burrows dalam Munandar (1995) dapat menghambat dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan karyawan. Bising dalam lingkungan membuat seseorang mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat orang menjadi tuna rungu. Bekerja di ruangan bersuhu tinggi dapat mengakibatkan kelelahan, kram, atau gatal karena suhu panas. Selain itu menyebabkan ketidaknyamanan dan dapat menyebabkan gangguan kesehatan yang serius jika tidak dilakukan langkah-langkah perlindungan. Suhu panas dapat menumbulkan efek berkeringat, mengantuk, malas, dan perasaan subjektif dari ketidaknyamanan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi intrinsik dengan etos kerja pada karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi intrinsik dengan etos kerja karyawan?
2. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan etos kerja karyawan?

3. Apakah ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan etos kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi intrinsik, secara bersama-sama dengan etos kerja karyawan.
2. Mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan etos kerja karyawan.
3. Mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik dengan etos kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis memberikan manfaat berupa pembuktian teori pada kajian ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang didapat dari penelitian ini secara praktiknya akan diperoleh oleh:

- a. Peneliti

Pada penelitian ini, peneliti dapat mengetahui dengan jelas praktik dari teori yang telah dijelaskan dalam literatur serta diharapkan dapat mempraktikkan manfaat lain yang diperoleh dalam dunia kerja.

- b. Instansi Terkait Lokasi Penelitian

Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pengembangan bagi PT. Barus Family Jaya.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Haji, 2018) dengan judul Hubungan lingkungan kerja dan perilaku kepemimpinan dengan etos kerja pegawai dinas pendidikan kota Gorontalo. Terdapat hubungan yang signifikan Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Dari hasil pengujian ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja terletak pada kriteria yang baik dengan skor 78,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo adanya lingkungan kerja yang baik sehingga dapat menimbulkan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel motivasi intrinsik yang ditambahkan oleh peneliti, dan peneliti tidak menggunakan variabel perilaku kepemimpinan. Dimana pada penelitian sebelumnya ada 3 variabel yakni $X1 =$ Lingkungan kerja, $X2 =$ Perilaku kepemimpinan, dan $Y =$ Etos kerja. dan perbedaan pada subjek yang diteliti yakni peneliti menggunakan subjek karyawan PT. Barus Family Jaya, sedangkan penelitian sebelumnya tidak.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Agustin, 2020) dengan judul hubungan antara religiusitas dan motivasi intrinsik dengan etos kerja pada dosen UIN Raden Intan Lampung. Berdasarkan dari hasil analisis diperoleh nilai $Rx2y = 0,855$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p > 0,01$) yang artinya ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan Etos Kerja pada Dosen UIN Raden Intan Lampung. Hasil tersebut bahwa variabel motivasi intrinsik memberikan sumbangan efektif sebesar 32,3%.

Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel lingkungan kerja yang peneliti tambahkan, dan peneliti tidak menambahkan variabel religiusitas. Dimana pada penelitian sebelumnya ada 3 variabel yakni $X1 =$ religiusitas, $X2 =$ motivasi intrinsik, dan $Y =$ etos kerja. dan perbedaan pada subjek yang diteliti yakni peneliti

menggunakan subjek karyawan PT. Barus Family Jaya, sedangkan penelitian sebelumnya tidak.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kesumo (2020) dengan judul Hubungan antara etos kerja dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan divisi jahit di PT Vinsa Mandira Utama. Berdasarkan dari hasil korelasi kendall, korelasi antara etos kerja dengan komitmen organisasi dinyatakan tidak ada hubungan yang signifikan. Korelasi antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi dinyatakan tidak ada hubungan yang signifikan. Sumbangan efektif etos kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,02% sedangkan sumbangan efektif lingkungan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,25%.

Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel motivasi intrinsik, dan peneliti tidak menambahkan variabel komitmen organisasi. Dimana pada penelitian sebelumnya ada 3 variabel yakni X_1 = etos kerja, X_2 = lingkungan kerja, dan Y = komitmen organisasi, dan perbedaan pada subjek yang diteliti yakni peneliti menggunakan subjek karyawan PT. Barus Family Jaya, sedangkan penelitian sebelumnya tidak.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2016) dengan judul hubungan antara motivasi intrinsik dengan etos kerja di PT. Surya Karindo Gemilang. Dari hasil penelitian terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan etos kerja dimana $r_{xy} = 0.641$; $p = 0.00 < 0,01$ Artinya semakin baik motivasi intrinsik, maka semakin tinggi etos kerja. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. sebesar $r^2 = 0,411$. Ini menunjukkan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik sebesar 41,1%, dan terdapat 58,9 % faktor lain yang mempengaruhi etos kerja.

Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel lingkungan kerja. Dimana pada penelitian sebelumnya ada 2 variabel yakni X = motivasi intrinsik, dan Y = etos kerja. dan perbedaan pada subjek yang diteliti

yakni peneliti menggunakan subjek karyawan PT. Barus Family Jaya, sedangkan penelitian sebelumnya tidak.

5. Penelitian yang dilakukan oleh U. M. Mezri (2017) dengan judul hubungan human relation dan lingkungan kerja dengan etos kerja karyawan di PT Mitra Kerinci Solok Selatan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa, Human Relation memiliki hubungan yang sedang dan signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,400 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang rendah dan signifikan terhadap Etos Kerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,282 dengan nilai signifikan $0,006 < 0,01$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel motivasi intrinsik, dan peneliti tidak menggunakan variabel human relation. Dimana pada penelitian sebelumnya ada 3 variabel yakni X_1 = human relation, X_2 = lingkungan kerja, dan Y = etos kerja. dan perbedaan pada subjek yang diteliti yakni peneliti menggunakan subjek karyawan PT. Barus Family Jaya, sedangkan penelitian sebelumnya tidak.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2018) dengan judul hubungan antara motivasi kerja, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kepemimpinan dengan etos kerja karyawan di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. Dari hasil penelitian ini adalah, berdasarkan hasil uji F ditingkat signifikansi 0,05 (5%) linear berganda terdapat hubungan yang signifikansi secara bersama-sama antara motivasi kerja (X_1), kondisi fisik lingkungan (X_2) dan kepemimpinan dengan etos kerja karyawan, karena F hitung lebih besar dibandingkan F tabel berdasarkan analisis regresi liner berganda dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) Berdasarkan nilai analisis t hitung, maka variabel kepemimpinan (X_3) memiliki hubungan yang lebih kuat

antara motivasi kerja (X1) dan kondisi fisik lingkungan kerja (X2).

Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel motivasi intrinsik, dan peneliti tidak menggunakan variabel kepemimpinan. Dimana pada penelitian sebelumnya ada 4 variabel yakni X1 = motivasi kerja, X2 = kondisi fisik lingkungan kerja, X3 = kepemimpinan, dan Y = etos kerja. dan perbedaan pada subjek yang diteliti yakni peneliti menggunakan subjek karyawan PT. Barus Family Jaya, sedangkan penelitian sebelumnya tidak.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Sembono (2018) dengan judul hubungan kompetensi guru dan motivasi belajar siswa dengan etos kerja siswa dalam praktikum mata pelajaran mesin kendaraan ringan kelas XI TKR di SMKN 2 Pasuruan. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kontribusi motivasi intrinsik terhadap etos kerja sebesar 15 12% kontribusi motivasi ekstrinsik terhadap etos kerja sebesar 14% kontribusi kompetensi guru terhadap etos kerja sebesar 20 98% kontribusi motivasi belajar terhadap etos kerja sebesar 29 12%.

Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel lingkungan kerja, dan peneliti tidak menggunakan variabel kompetensi guru dan motivasi belajar. Dimana pada penelitian sebelumnya ada 3 variabel yakni X1 = kompetensi guru, X2 = motivasi belajar, dan Y = etos kerja. dan perbedaan pada subjek yang diteliti yakni peneliti menggunakan subjek karyawan PT. Barus Family Jaya, sedangkan penelitian sebelumnya tidak.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2017) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan di Mawar Bakery and Cake Shop. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan etos kerja. Hasil Berdasarkan perhitungan korelasi momen produk diketahui korelasi koefisien motivasi kerja dengan etos kerja adalah $r_{xy} = 0,696$; $p = 0,000 < 0,050$. Berdasarkan hasil ini berarti

hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Adapun mean empirik variabel motivasi kerja adalah 55.10 dari mean hipotetiknya yaitu 75 yang tergolong rendah dan variabel etos kerja sebesar 89.80 dari mean hipotetiknya yaitu 122.5 yang berarti tergolong rendah pula.

Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel lingkungan kerja. Dimana pada penelitian sebelumnya ada 2 variabel yakni $X =$ motivasi kerja, dan $Y =$ etos kerja. dan perbedaan pada subjek yang diteliti yakni peneliti menggunakan subjek karyawan PT. Barus Family Jaya, sedangkan penelitian sebelumnya tidak.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ada hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi intrinsik dengan etos kerja pada karyawan, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja dan motivasi intrinsik yang dimiliki maka akan semakin tinggi etos kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya.
2. Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan etos kerja pada karyawan, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi etos kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya.
3. Ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan etos kerja pada karyawan, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki maka akan semakin tinggi etos kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya.

B. Rekomendasi

- 1) Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor yang mempengaruhi etos kerja. peneliti berharap karyawan dapat bersyukur atas pekerjaan yang ada

- 2) Bagi PT Barus Family jaya

Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk dapat menjaga lingkungan kerja karyawan, agar etos kerja karyawan tetap terjaga.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, dan diharapkan dapat memperluas dan menambah variabel penelitian lainnya yang mempunyai hubungan dengan etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2003). *Tafsir Ibnu Katsir: Jilid 4*. Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- Aeni, P. S., & Dwiyantri, R. (2021). Keterikatan kerja ditinjau dari persepsi dukungan organisasi dan etos kerja islami pada karyawan muslim work engagement in terms of perceived organizational support and islamic work ethic on muslim employees. *Psycho Idea*, 19(02), 199–211.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish Publisher.
- Agustin, Y. (2020). Hubungan antara religiusitas dan motivasi intrinsik dengan etos kerja pada dosen UIN Raden Intan Lampung. *Skripsi Psikologi Islam*.
- Ali, M. (1992). *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Angkasa.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian (Edisi 2)*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (edisi 2)*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016). *Tes prestasi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas (IV)*. Pustaka Pelajar.
- Bps.go.id. (2018). *Statistik Pertambangan Bahan Galian Indonesia 2018*.
<https://www.bps.go.id/publication/2019/12/24/92604e236a11a1d2084e1510/statistik-pertambangan-bahan-galian-indonesia-2018.html>
- Budiono. (2016). *Konsep Dasar Keperawatan, Modul Bahan Ajar Cetak Keperawatan (Pusdik SDM)*.

- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Sabina Tirta Utama Samarinda. *Psikoborneo*, 6(4), 1–14.
- cartenzhrd.com. (2019). *Karyawan Indonesia Tidak Termotivasi Dengan Pekerjaannya*. <https://Cartenzhrd.Com/>.
<https://cartenzhrd.com/2019/07/09/rendahnya-motivasi-kerja-karyawan-indonesia/>
- Chandra, R. (2018). Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 760–769. <https://doi.org/10.33059/jmk.v6i2.682>
- Darmansyah, D., Adam, M., & Mahdani. (2018). Etos kerja dan pengembangan karir pegawai kantor wali kota banda aceh. *Magister Manajemen*, 2(1), 22–35.
- Dhanendra, D. G. A., & Indrawati, K. R. (2018). Perbedaan Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Antara Karyawan Pendatang Dengan Karyawan Non Pendatang Yang Bekerja Pada Hotel Bintang Lima Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(01), 207. <https://doi.org/10.24843/jpu.2018.v05.i01.p19>
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>
- Fuaddi, H. (2018). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Al-Amwal*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. PT BPK Gunung Mulia.

- Haji, C. A. (2018). Hubungan lingkungan kerja dan perilaku kepemimpinan dengan etos kerja pegawai di dinas pendidikan kota Gorontalo. *Skripsi Psikologi*.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kemala, A. (2018). Faktor Psikososial Lingkungan Kerja (Studi Kasus) Pada Karyawan Pabrik Ssp Pt. X. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 95–106. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.2077>
- Kesumo, W. C. (2020). Hubungan antara etos kerja dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan divisi jahit di PT Vinsa Mandira Utama. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*.
- Lubis, S. M. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan di Mawar Bakery and Cake Shop*. Universitas Medan Area.
- Malay, M. N. (2021). *Belajar Mudah & Praktis Analisis Data dengan SPSS dan JPAS*. CV. Madani Jaya.
- Manullang, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). BPFE-Yogyakarta.
- Maretasari, R., & Nuraini, F. (2018). Pengaruh kebijakan Perusahaan Terhadap Etos Kerja Karyawan Dengan ompensasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan KAP Drs. Chandra Dwiyanto di Surabaya). *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 14(1), 10. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v14i1.408>
- Mezri, U. M. (2017). Hubungan human relation dan lingkungan kerja dengan etos kerja karyawan di PT Mitra Kerinci Solok Selatan. *Skripsi Psikologi*.
- Munandar, A. S. (1995). *Psikologi Industri I*. Karunika.
- Nasution, E. S. (2016). Hubungan antara motivasi intrinsik dengan etos kerja di PT. Surya Karindo Gemilang. *Skripsi Psikologi Islam*.

- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nugraha, B. A., Rahmania, F. A., & Nurendra, A. M. (2021). Kepemimpinan Profetik, Etos Kerja Islami, Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns). *Journal of Psychological Science and Profession*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v5i1.29492>
- Permata, E., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2020). Etos Kerja Pada Anggota Kepolisian Ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Dukungan Sosial Keluarga. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 5(1), 61. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v5i12020.61-70>
- Pontoh, S. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Etos Kerja pegawai Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Skripsi Psikologi*.
- Prayitno, E. (1989). *Motivasi Dalam Belajar dan Berprestasi*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Priyono, D. W. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi Intrinsik terhadap etos kerja karyawan dinas Kesehatan kabupaten brebes. In *universitas panca sakti tegal* (Vol. 3).
- Rachmad, S. (2000). *Al-Hadis: Aqidah, Akhlaq, Sosial, dan Hukum*. Pustaka Setia.
- S. Anggita, Q. M. (2016). Prediksi pengaruh antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pada karyawan. In *Universitas Sanata Dharma Yogyakarta* (Vol. 7, Issue 2).
- Sarbini. (2018). Pengaruh Etos Kerja Pekerja Dan Fairness Terhadap Motivasi Intrinsik Pekerja. *Ilmiah*, 23(2), 23–32.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Segantara, I. G. M., Yudana, I. M., & Sunu, I. G. K. A. (2018). Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru,

dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1), 30–34. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12927>

Sembono, D. P. S. (2018). Hubungan kompetensi guru dan motivasi belajar siswa dengan etos kerja siswa dalam praktikum mata pelajaran mesin kendaraan ringan kelas XI TKR di SMKN 2 Pasuruan. *Skripsi Psikologi*.

Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, Vol.15(No.1), 15–27.

Sinamo, J. H. (2005). *8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Institut Darma Mahardika.

Sinamo, J. H. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika.

Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Mix Method*. Rajawali Pers.

Sudrajat, W. Kustiawan, M. I. A. (1998). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Sugiarti. (2018). hubungan antara motivasi kerja, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kepemimpinan dengan etos kerja karyawan di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu. *Skripsi Psikologi*.

Thomas, J. (2000). “A Review of Research on Project Based Learning.” *Journal The Autodesk Foundation 111 McInnis Parkway San Rafael*.

Tuban, I. G. A. W. P., & Indrawati, K. R. (2017). Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dan Etos Kerja Pada Karyawan Alih Daya Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(1), 50–61. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i01.p06>

Wendra, B. N., Dewi, R. S., & Hidayatullah, M. S. (2019). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Lapangan Pt . Bas the Relationship Between Work Ethic and Organizational Commitment of. *Kognisia*, 2(2013), 5–8.